ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова

ПАРАДОКСЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВИРУЕМОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Препринт WP3/2016/03
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
2016

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

Капелюшников, Р. И, Лукьянова, А. Л.
Парадоксы формирования резервируемой заработной платы на российском рынке труда [Электронный ресурс]: препринт WP3/2016/03 / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (2 Мб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 53 с.

Работа посвящена особенностям формирования резервируемой заработной платы в условиях российского рынка труда. Эмпирическую базу исследования составляют данные РМЭЗ – ВШЭ за 2006–2014 гг. Анализ строится на выборке незанятых индивидов, желающих иметь работу. Сравнение субъективных оценок резервируемой заработной платы с различными объективными показателями оплаты труда позволяет сделать вывод, что зарплатные запросы участников российского рынка труда являются завышенными. Однако при столкновении с реальностью они быстро корректируют свои ожидания в сторону понижения, что позволяет избегать формирования высокой долговременной безработицы. Анализ детерминантов резервируемой заработной платы показывает, что ее величина сильно варьирует в зависимости от индивидуальных характеристик работников и характеристик локальных рынков труда. Кроме того, чем выше резервируемая заработная плата, тем успешнее оказывается поиск на рынке труда – тем выше вероятность нахождения занятости и тем выше фактическая заработная плата на новом месте работы. Это предполагает, что российские работники устанавливают резервируемую заработную плату не случайным, а экономически осмысленным образом, с учетом своих реальных перспектив на рынке труда.

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

© Капелюшников Р. И., 2016
© Лукьянова А. Л., 2016
© Оформление. Издательский дом Высшей школы экономики, 2016

1. Введение[1]

Резервируемая заработная плата (reservation wage) – ключевое понятие теории поиска на рынке труда. Этим термином обозначается наименьшая оплата, за которую работник будет согласен начать трудиться. Любое предложение от работодателя о трудоустройстве, предполагающее более низкую оплату, будет отвергаться и поиск продолжится. В то же время первое же предложение с заработной платой выше резервируемого уровня окажется принятым и дальнейший поиск не понадобится.

Резервируемая заработная плата – важнейший фактор, от которого зависит как вероятность найти подходящую работу, так и уровень будущей оплаты. Устанавливая ее, соискатель сталкивается с дилеммой. С одной стороны, чем она ниже, тем больше шансов быстро встретить подходящее предложение и тем, следовательно, короче период поиска (безработицы). Однако оплата, которую он станет при этом получать, найдя работу, будет, скорее всего, меньше. С другой стороны, чем выше резервируемая заработная плата, тем выше будущая оплата, на которую он сможет рассчитывать. Однако встретить подходящее предложение будет тогда труднее и тем, следовательно, длительнее будет период поиска (безработицы). В результате рациональный экономический агент, обладающий полной информацией о ситуации на рынке труда, будет устанавливать резервируемую заработную плату на уровне, при котором ему будет безразлично, продолжать ли оставаться безработным или начинать трудиться, – иными словами, на уровне, при котором его выгоды и издержки от продолжения поиска окажутся равны.

Но если соискатели не полностью рациональны, располагают ограниченной информацией или сталкиваются с искаженной системой стимулов, их ожидания могут оказываться неадекватными. Они могут устанавливать слишком высокую резервируемую заработную плату и сохранять ее на этом завышенном уровне, несмотря на изменения на рынке труда. Ее негибкость в сторону снижения может становиться причиной устойчиво высокой безработицы. Негибкая резервируемая заработная плата препятствует матчингу между работниками и фирмами, затрудняя и замедляя адаптацию рынка труда к происходящим изменениям. Таким образом, анализ резервируемой заработной платы имеет большое значение для понимания особенностей функционирования рынка труда, возникающих на нем проблем и возможных путей их решения.

[1] Работа выполнена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Существует огромная экономическая литература, посвященная изучению резервируемой заработной платы и факторов, которые ее определяют. К сожалению, насколько нам известно, на российских данных такой анализ никогда не проводился. Мы планируем восполнить этот пробел в знаниях о поведении российских работников.

Целью нашего исследования является анализ особенностей формирования резервируемой заработной платы в условиях российского рынка труда. Его эмпирическую основу составляют данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ – ВШЭ) за различные годы. Насколько зарплатные ожидания индивидов, занятых поиском работы, определяют их реальное поведение? Можно ли утверждать, что эти ожидания формируются под влиянием различий в их потенциальной производительности, а также различий в состоянии локальных рынков труда, где они ведут поиск? В какой мере устанавливаемая индивидами резервируемая заработная плата отражает их действительные перспективы на рынке труда? Как она влияет на его гибкость, на скорость его адаптации к происходящим изменениям? Это лишь некоторые из вопросов, которые мы намерены обсудить.

Задача рассмотреть различные аспекты механизма формирования резервируемой заработной платы определила логику работы. Второй раздел содержит краткий очерк теории, а также обзор имеющейся эмпирической литературы. В третьем разделе описываются используемые эмпирические данные. В четвертом разделе мы сравниваем субъективные оценки резервируемой заработной платы с различными объективными показателями оплаты труда, пытаясь понять причины их расхождения. В пятом разделе мы выявляем основные детерминанты резервируемой заработной платы. В шестом разделе мы анализируем, как она влияет на результативность поиска (на вероятность перехода в занятость и на величину заработной платы на новом месте работы). В Заключении подводятся итоги проделанного анализа.

2. Теория и обзор литературы

Концептуальной рамкой, в которой ведется анализ резервируемой заработной платы, является теория поиска [Pissarides, 2000]. В стандартной модели поиска предполагается, что соискатели максимизируют ожидаемую полезность, выбирая интенсивность поиска и уровень резервируемой заработной платы. Они определяют их значения таким образом, чтобы ожидаемая полезность от продолжения поиска (т.е. сохранения в следующем периоде статуса безработного) и от его прекращения (т.е. перехода в следующем периоде в занятость) были

равны. При выборе оптимальных значений интенсивности поиска и уровня резервируемой заработной платы соискателю будет безразлично, оставаться безработным или становиться занятым.

Вероятность получения работы (иными словами – длительность поиска) определяется, во-первых, вероятностью получения безработным предложения о трудоустройстве и, во-вторых, вероятностью того, что он это предложение примет. Вероятность встретить предложение о трудоустройстве зависит от потока заявок от работодателей, индивидуальных характеристик соискателей и интенсивности поиска. С течением времени интенсивность поиска может как снижаться (например, когда безработные отчаиваются найти подходящую работу), так и возрастать (например, после исчерпания права на получение пособия по безработице).

Вероятность принятия предложения о трудоустройстве зависит от уровня резервируемой заработной платы. Это тот минимум оплаты, при предложении которого безработный окажется согласен прекратить поиск и приступить к работе. Значительная часть безработных получают пособия. В этом случае нижний порог резервируемой заработной платы будет задаваться их величиной, поскольку соискателям не будет смысла соглашаться на работу с оплатой меньше, чем получаемые ими пособия. Однако на практике резервируемая заработная плата, устанавливаемая соискателем, будет, как правило, превосходить это пороговое значение.

Базовое уравнение теории поиска для определения оптимальной резервируемой заработной платы выглядит следующим образом [Mortensen, 1986]:

$$(\lambda/\rho) \int_{w^r} (w - w^r)\, dF(w) = c + w^r - b,$$

где λ – темп поступления предложений о трудоустройстве, ρ – норма дисконтирования, w^r – оптимальная резервируемая заработная плата, $F(w)$ – распределение заработных плат, предлагаемых работодателями, c – затраты на поиск, b – выгоды от незанятости (выплаты по безработице). Левая часть уравнения отражает выгоды от поиска (которые представляют собой приведенную величину ожидаемой заработной платы сверх резервируемого уровня, взвешенную по вероятности получения предложения о трудоустройстве), а правая – его издержки (которые представляют собой сумму прямых затрат и недополученной в период поиска заработной платы за вычетом выплат по безработице). Фактически оно говорит о том, что условием выбора оптимальной резервируемой заработной платы является равенство предельных выгод и предельных издержек поиска. Из этой базовой модели прямо следует,

что чем выше резервируемая заработная плата, тем ниже вероятность получить занятость в настоящем периоде (или, что то же самое, – тем длительнее ожидаемая безработица), поскольку тем труднее встретить подходящее предложение.

Величина резервируемой заработной платы определяется множеством факторов. Во-первых, общим состоянием рынка труда (во время кризиса она будет в среднем ниже, чем во время бума). Чем большим числом вакансий располагает рынок труда и чем выше наблюдаемая на нем заработная плата, тем выше будет и уровень резервируемой заработной платы. Во-вторых, индивидуальными характеристиками работников (у более производительных работников она будет выше). В-третьих, наличием альтернативных источников дохода, таких как пособия по безработице или доходы других членов домохозяйства (более состоятельные безработные могут позволить себе более длительный поиск на рынке труда и потому устанавливают резервируемую заработную плату на более высоком уровне). В более общем смысле можно утверждать, что резервируемая заработная плата отрицательно связана с издержками поиска: чем они выше, тем меньше оплата, за которую будет готов начать трудиться соискатель.

Существуют модели как со стационарной, так и с нестационарной резервируемой заработной платой. В первом случае предполагается, что с увеличением продолжительности поиска она не меняется, во втором – что в процессе поиска соискатели ее пересматривают. Это может происходить по различным причинам.

Во-первых, с течением времени состояние рынка труда может меняться, так что соискателям приходится подстраивать свои ожидания под изменившиеся условия. Во-вторых, чем дольше человек занят поиском работы, тем более реалистичными становятся его представления как об общей ситуации на рынке труда, так и о своих собственных возможностях. Из-за этого по мере увеличения срока безработицы соискатели могут начинать корректировать установленную ими резервируемую заработную плату (как правило, в сторону понижения). (В самом начале поиска многие безработные могут быть избыточно оптимистичны и переоценивать свои шансы на нахождение «хорошей» работы.) В-третьих, чем длительнее безработица, тем сильнее угроза эрозии знаний, навыков и квалификации соискателя (обесценения его человеческого капитала). В глазах работодателей длительное отсутствие у человека работы может выступать как негативный сигнал: длительно безработным они будут предлагать рабочие места с более низкой оплатой. В-четвертых, на резервируемую заработную плату будут влиять изменения в альтернативных доходах, которыми располагают соискатели (так, исчерпание права на получение пособий может

заставлять их снижать свои первоначальные зарплатные ожидания; постепенное исчерпание сбережений должно вести к такому же результату). В итоге еще одним возможным детерминантом резервируемой заработной платы оказывается длительность безработицы (продолжительность поиска).

Как следствие, зависимость между резервируемой заработной платой и длительностью безработицы (продолжительностью поиска) оказывается двусторонней: чем выше первая, тем длительнее вторая; но чем длительнее вторая, тем ниже первая. В первом случае между ними следует ожидать положительную, тогда как во втором – отрицательную связь. В технических терминах это означает, что в данном случае мы сталкиваемся с проблемой эндогенности (двусторонней причинности). Этому сюжету посвящена едва ли не большая часть литературы по проблеме резервируемой заработной платы: меняется ли она по мере увеличения продолжительности поиска, если да, то насколько сильно, и каким образом здесь можно вычленить «чистый» эффект, свободный от обратного влияния резервируемой заработной платы на длительность безработицы?

Эмпирическая литература по рассматриваемой нами проблеме распадается на две части [Malk, 2014]: в первой обсуждается влияние резервируемой заработной платы на продолжительность безработицы, во второй – детерминанты самой резервируемой заработной платы (включая обратное влияние на нее продолжительности безработицы). В первом случае исследователи, как правило, обнаруживают положительную связь: чем выше зарплатные требования соискателей, тем длительнее поиск [Jones, 1988; Bloeman, Stancanelli, 2001; Prasad, 2003]; во втором результаты оказываются неоднозначными (отрицательного влияния длительности поиска на резервируемую заработную плату во многих случаях обнаружить не удается).

Что касается влияния на резервируемую заработную плату индивидуальных характеристик работников, то оно, как правило, оказывается аналогичным их влиянию на фактическую заработную плату. Так, все исследования показывают, что у мужчин зарплатные притязания значительно выше, чем у женщин [Bloeman, Stancanelli, 2001; Christiansen, 2001; Prasad, 2003; Hinnosaar, 2003; Brown et al., 2011; Blien et al., 2012; Malk, 2014]. Как правило, они ниже у самых молодых и самых пожилых работников [Bloeman, Stancanelli, 2001; Hinnosaar, 2003; Malk, 2014]. Например, на данных по Германии было показано, что пик резервируемой заработной платы достигается в возрастной группе 25–34 года [Prasad, 2003]. Обычно она растет с повышением уровня образования соискателей [Bloeman, Stancanelli, 2001; Prasad, 2003; Hinnosaar, 2003; Malk, 2014]. Положительная связь наблюдается

и с показателями здоровья [Franz, 1980]. Кроме того, в ряде работ было установлено, что существенное влияние на резервируемую заработную плату оказывает предыдущая заработная плата на последнем рабочем месте соискателя [Jones, 1989; Hogan, 1999; Christiansen, 2001; Prasad, 2003; Hogan, 2004].

Резервируемая заработная плата варьирует также в зависимости от причин безработицы: при прочих равных условиях у «добровольных» безработных (ушедших с последнего места работы по собственному желанию) она оказывается выше, чем у «вынужденных» [Malk, 2014].

Имеются свидетельства, что резервируемая заработная плата положительно связана с интенсивностью поиска, а именно более мотивированные соискатели с более тесной привязкой к рынку труда выбирают для себя более высокую резервируемую заработную плату [Brown, Taylor, 2011]. (Интенсивность поиска измеряется обычно числом методов, используемых безработными в процессе трудоустройства.)

Во многих работах отмечается, что резервируемая заработная плата выше у соискателей, которые принадлежат к домохозяйствам с более высокими доходами и с большими активами [Bloeman, Stancanelli, 2001; Prasad, 2003; Hinnosaar, 2003; Malk, 2014]. Объясняется это тем, что издержки поиска у таких индивидов должны быть ниже.

Что касается эффекта пособий по безработице и других социальных выплат, то он является неоднозначным. Многие исследования не обнаруживают здесь никакой связи либо обнаруживают очень слабую связь [Franz, 1980; Jones, 1989; Christiansen, 2001; Hogan, 1999; Hogan, 2004; Hinnosaar, 2003]. Однако существуют работы, из которых следует, что доступ к пособиям по безработице значительно повышает уровень резервируемой заработной платы [Prasad, 2003]. Имеются также свидетельства, что исчерпание права на получения пособий ведет к существенному снижению зарплатных требований соискателей [Fishe, 1982].

Большое внимание в литературе уделяется также влиянию на резервируемую заработную плату макроэкономических параметров, характеризующих состояние региональных рынков труда. И в этом случае результаты оказываются противоречивыми. Так, многие авторы приходят к выводу, что влияние региональной безработицы на резервируемую заработную плату либо отсутствует, либо является очень слабым [Franz, 1980; Jones, 1989; Hogan, 1999; Hogan, 2004]. По оценкам В. Хогана, намного более сильное влияние оказывают региональные уровни заработной платы [Hogan, 2004]. В то же время ряд авторов получают прямо противоположные результаты, из которых следует, что региональные показатели безработицы являются сильными детерминантами резервируемой заработной платы, тогда как

региональные показатели заработной платы отражаются на ней слабо [Blien et al., 2012; Malk, 2014]. Значительный эффект региональных показателей безработицы фиксируют также [Brown, Taylor, 2013]. Некоторые исследователи отмечают необходимость пользоваться не общими показателями безработицы, а специфическими, рассчитанными для отдельных образовательных или профессиональных групп [Christiansen, 2001].

Но, пожалуй, наиболее сильные расхождения в оценках наблюдаются в ключевом вопросе о динамике резервируемой заработной платы в ходе поиска. В целом ряде работ не было обнаружено никакого значимого влияния продолжительности безработицы на резервируемую заработную плату [Franz, 1980; Christiansen, 2001; Christiansen, 2002]. В то же время некоторые авторы приходят к выводу о значительном снижении резервируемой заработной платы в процессе поиска [Kiefer, Neuman, 1979; Fishe, 1982; Addison et al., 2010]. В недавнем исследовании А. Крюгера и А. Мюллера [Krueger, Mueller, 2014], где использовались данные панельного обследования безработных в Нью-Джерси, было показано, что снижение резервируемой заработной платы по мере увеличения продолжительности поиска имеет место, но является достаточно умеренным – 0,05–0,14% за каждую дополнительную неделю безработицы. Причем подобная динамика характерна только для одной возрастной группы – безработных в возрасте 51 год и старше. Близкий по величине эффект – снижение резервируемой заработной платы темпом примерно 0,5% в месяц – был обнаружен для Эстонии [Malk, 2014]. Примерно такая же оценка – снижение на 0,3% в месяц – получена для безработных в ЮАР [Patrizio, Zoch, 2015].

В двух исследованиях прямое влияние резервируемой заработной платы на продолжительность безработицы и обратное влияние продолжительности безработицы на резервируемую заработную плату моделировались одновременно [Brown, Taylor, 2013; Addison et al., 2010]. В первой было обнаружено, что если эластичность продолжительности безработицы по резервируемой заработной плате является положительной и высокозначимой, то эластичность резервируемой заработной платы по продолжительности безработицы отрицательной, но невысокой (меньше 1). Во второй оба эффекта также оказались статистически значимыми и с «правильными» знаками.

Что касается проблемы эндогенности, возникающей из-за встречного влияния резервируемой заработной платы и продолжительности поиска друг на друга, то начиная с работы С. Джонса [Jones, 1988] она обычно решается с помощью метода инструментальных переменных. В разных исследованиях в качестве инструментальных переменных использовались такие показатели, как факт получения пособий по безработице, семейный

статус, наличие несовершеннолетних детей, число источников средств существования, получение финансовой поддержки от других членов семьи, доход супруга(и), наличие собственного жилья [Jones, 1988; Prasad, 2003; Malk, 2014]. Оригинальный подход был использован в недавней работе Дж. Аддисона с соавторами [Addison et al., 2010], которые предложили включать в уравнение для резервируемой заработной платы одновременно как продолжительность незаконченной, так и продолжительность законченной безработицы. Исходя из теоретических соображений они показывают, что коэффициент при первой переменной отражает влияние продолжительности поиска на резервируемую заработную плату, тогда как коэффициент при второй – влияние резервируемой заработной платы на продолжительность поиска. Как уже отмечалось выше, в первом случае они получают значимый отрицательный, тогда как во втором – значимый положительный эффект, что соответствует теоретическим ожиданиям. В то же время когда они включают в уравнение только продолжительность незаконченной безработицы, они не получают статистически значимого результата. (В этом контексте стоит заметить, что практически во всех других имеющихся на сегодняшний день работах исследователи вынуждены оперировать показателями незавершенной безработицы, т.е. продолжительностью поиска с его начала до момента наблюдения в рамках обследования.)

Следует отметить, что сами данные о резервируемой заработной плате нередко вызывают сомнения. Информацию о ней исследователи практически всегда получают из опросных данных – из ответов респондентов на вопрос о том, какова минимальная оплата, за которую они были бы готовы приступить к работе. Эти субъективные данные могут оказываться недостаточно надежными по нескольким причинам [Kingdom, Knight, 2001]. Во-первых, индивиды могут обладать ограниченной информацией о состоянии рынка труда. Во-вторых, они могут неверно интерпретировать вопрос о резервируемой заработной плате – например, как вопрос об ожидаемой заработной плате, т.е. о заработной плате, которую им, как они надеются, в конечном счете удастся найти. Или же они могут понимать его в нормативном смысле как вопрос о том, сколько они должны зарабатывать (какой оплаты они достойны), а не о том, сколько они могут зарабатывать [Petterson, 1997]. Когда на их ответы начинают влиять представления о «справедливой» оплате, это, как показано в ряде работ, приводит к тому, что индивиды из нижней части распределения по заработной плате дают оценки выше, тогда как респонденты из верхней части распределения – ниже той фактической заработной платы, которую они получали на последнем месте работы [Jones, 1988; Petterson, 1997]. Отмечается также, что длительно безработные склонны сводить вопрос

о резервируемой заработной плате к вопросу о минимальной сумме, требуемой им для проживания [Dawes, 1999]. В-третьих, при ответе на предложенный вопрос респонденты могут представлять себя в ситуации торга и поэтому давать завышенные ответы. В-четвертых, они могут отвечать по-разному на открытый и закрытый вопросы (предпочтительнее второй вариант). Наконец, у респондентов просто может не быть никакого сформировавшегося представления о минимальной оплате, за которую они были бы готовы взяться за работу. В результате субъективные данные о резервируемой заработной плате могут страдать от серьезных ошибок измерения [Patrizio, Zoch, 2015]. Однако, несмотря на все ограничения, большинство исследователей признают эти данные в качестве важного источника осмысленной и достаточно точной информации о реальном поведении участников рынка труда и активно используют их в эмпирическом анализе.

3. Описание данных

В настоящей работе используются данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ – ВШЭ) за 2006–2014 гг. Именно с 2006 г. в анкете обследования появился вопрос «Представьте, что Вам сегодня предложили работу. Какую минимальную зарплату Вам должны платить на этой новой работе, чтобы Вы согласились на нее? Сколько рублей?».

Вопрос задается всем респондентам РМЭЗ – ВШЭ, желающим найти работу, как занятым, так и незанятым. В настоящем исследовании мы используем данные только по тем респондентам, которые не имели постоянной работы на момент опроса. Таким образом, из анализа исключены те, кто имел работу, или находился в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске, включая отпуск по уходу за ребенком. Из-за небольшого числа наблюдений в качестве базового варианта мы используем расширенную трактовку понятия безработицы, накладывая условия отсутствия работы и желания найти работу, однако не требуя соблюдения условий об активном поиске работы и готовности приступить к работе[2]. Робастность

[2] В соответствии с методологией Международной организации труда (МОТ), к безработным относятся лица, которые в рассматриваемый период одновременно удовлетворяли следующим критериям: (1) не имели работы (доходного занятия); (2) занимались активным поиском работы в течение последнего месяца, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации организации (работодателю), использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги по организации собственного дела; (3) были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

результатов проверяется на подвыборке безработных, при выделении которой используются критерии, приближенные к критериям МОТ. В последние годы среди исследователей все большую поддержку получает точка зрения, что граница, отделяющая безработных (в стандартном определении) от экономически неактивных, является очень условной, и поэтому во многих работах анализ резервируемой заработной платы строится на данных, включающих как тех, так и других [Hogan, 2002; Blackaby et al., 2007]. Чаще всего эти работы приходят к выводу об отсутствии принципиальных отличий в поведении на рынке труда между безработными и экономически неактивными, желающими иметь работу.

Кроме того, мы исключили респондентов моложе 16 лет и тех респондентов, по которым отсутствовала информация по базовым демографическим характеристикам (пол, возраст). Респондентам не задают дополнительных вопросов о характеристиках ожидаемой работы, поэтому невозможно определить, имеет ли респондент в виду работу с полной или неполной занятостью, постоянную или временную и т.д. Для того, чтобы отсеять тех, кто ищет работу с заведомо неполной занятостью, мы удалили данные по тем респондентам, которые указали резервируемую заработную плату ниже величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), действовавшей на момент опроса, за вычетом подоходного налога, т.е. ниже, чем 0,87 × МРОТ. Из-за этого условия был исключен 1% респондентов. Для исключения влияния аутлайеров мы также удалили верхние 0,25% распределения резервируемых заработных плат по каждому году (1–4 наблюдения в зависимости от года). Итоговая выборка состоит из 11894 наблюдений: по годам число наблюдений варьирует от 964 в 2008 г. до 1625 в 2010 г.

Для приведения данных о резервируемой заработной плате за разные годы к сопоставимому виду мы дефлируем их на годовые (октябрь к октябрю) индексы потребительских цен, используя общероссийский индекс цен. В качестве базисного периода был взят 2006 г.

Описательные характеристики выборки незанятых, желавших иметь работу, за рассматриваемые годы представлены в табл. 1. Средний возраст вошедших в нее респондентов колебался вблизи отметки 35 лет с явно выраженной тенденцией к постарению. Доля женщин во все годы была близка к 50%, доля сельских жителей находилась в пределах 25–30%. Выборка примерно поровну делилась между лицами, состоящими и не состоящими в браке. Самой многочисленной образовательной группой являлись лица с полным средним образованием, доля которых приближалась к 50%. Широко были также представлены лица, не пошедшие дальше неполной средней школы, и лица со средним профессиональным

образованием. Реже всего среди незанятых, желавших трудиться, встречались обладатели высшего образования (порядка 15%).

Большинство домохозяйств, в которых проживали лица с желанием иметь работу, состояли из трех-четырех членов; в каждом третьем имелись дети в возрасте до 18 лет.

В составе нашей выборки 15–20% назвали своим основным занятием учебу. Это предполагает, что многие из них (возможно, большинство) хотели иметь работу лишь в качестве дополнительного занятия и потому, скорее всего, были заинтересованы в получении временной или неполной занятости. Примерно каждый десятый являлся пенсионером. В этой группе также, по-видимому, было немало тех, кто искал работу с неполной занятостью.

Каждый четвертый-пятый незанятый, желавший иметь работу, в течение месяца, предшествовавшего опросу, занимался случайными подработками. Случайные заработки могли значительно снижать издержки поиска, увеличивая тем самым его длительность. Впрочем, наличие случайных приработков может свидетельствовать и об обратном. Оно может служить сигналом о том, что человек действительно заинтересован в получении работы и остро нуждается в деньгах. Возможно также, что подработки помогали тем, кто был ими занят, поддерживать хорошую «трудовую форму», препятствуя обесценению их человеческого капитала. Для лиц, не имеющих значительного опыта работы, случайные заработки можно рассматривать как одну из форм job-шопинга. Молодые люди часто пробуют себя в разных видах деятельности и в разных типах фирм, чтобы понять свои предпочтения, сильные и слабые стороны и получить некоторый производственный опыт.

Если говорить о траекториях выхода на рынок труда, то 20–30% от всей выборки не имели опыта трудовой деятельности, свыше 50% оставили последнее место работы добровольно и 20–25% сделали это вынужденно.

У респондентов с опытом трудовой деятельности время, прошедшее после их ухода с последнего места работы, достигало в среднем 35–40 месяцев. Медианный срок составлял порядка 12 месяцев, т.е. на момент опроса более половины всех желавших трудиться и имевших опыт трудовой деятельности пребывали без работы свыше года (рис. 1). Такие длительные уходы с рынка труда должны были, по-видимому, вести к значительному обесценению имевшегося у них человеческого капитала. Среди всех выражавших желание работать почти каждый второй был занят поисками работы и в этом смысле мог считаться безработным. В среднем на момент обследования поиск у безработных длился три-четыре месяца, но почти у каждого второго его продолжительность не достигала даже месяца (рис. 2). Иными словами, доминировали короткие и сверхкороткие периоды поиска. На это,

в частности, указывает и чрезвычайно низкая доля длительно безработных с продолжительностью поиска свыше года – 5–10%.

Сравнение показателей средней продолжительности отсутствия работы и средней продолжительности ее поиска позволяет сделать вывод, что многие из желавших иметь работу приступали к поиску нового места не сразу после того, как уходили с предыдущего, а после значительной паузы, когда они либо вообще оказывались не заинтересованы в получении занятости либо просто не предпринимали никаких шагов по трудоустройству.

Из всех незанятых, желавших иметь работу, лишь каждый десятый был официально зарегистрирован в государственной службе занятости и примерно столько же получали пособия по безработице. По отношению к средней резервируемой заработной плате пособия составляли не более 10–15%. Иными словами, зарплатные запросы незанятых, желавших иметь работу, намного превышали пороговую величину, задаваемую размером пособий по безработице.

В табл. 2 приведены усредненные социально-демографические характеристики по четырем группам – всем незанятым индивидам, желавшим иметь работу (наша основная выборка); безработным по критериям, приближенным к критериям МОТ (на них, напомним, приходится около половины нашей основной выборки)[3]; всем занятым[4]; занятым, лишь недавно получившим работу (со специальным стажем менее 1 года). Необходимость выделения последней группы связана с тем, что работников-новичков можно рассматривать в качестве ближайшего аналога тех, кто, не имея работы, хотел бы ее найти. Большинство рабочих мест, которые занимают опытные, проверенные работники, много лет проработавшие в фирме, чаще всего бывают закрыты для тех, кто находится в процессе поиска на рынке труда. В лучшем случае они могут рассчитывать на рабочие места (с соответствующей заработной платой), которые фирмы предназначают для новых работников, привлекаемых ими с внешнего рынка труда. (Иными словами, работники-новички как бы показывают безработным их возможное будущее в том случае, если тем удастся найти работу.)

Как видно из табл. 2, по своим социально-демографическим характеристикам группа безработных почти не отличается от группы всех незанятых, желающих иметь работу. В этом

---

[3] При выделении группы безработных мы накладываем менее жесткие критерии, чем в стандартном определении МОТ. Во-первых, мы не учитываем критерий готовности к работе. Во-вторых, мы относим к безработным всех, кто сообщил о поиске работы, а не только тех, кто предпринимал активные действия по ее подысканию в течение последних 30 дней.

[4] К «занятым» в данной работе мы относим только имеющих постоянную работу.

смысле участие/неучастие в поиске работы выступает как незначимый фактор. Обе группы имеют практически идентичную возрастную и образовательную структуру, одинаковый средний размер домохозяйств, одинаковую долю лиц со случайными подработками и т.д. В то же время между выборкой желающих иметь работу и выборкой занятых обнаруживаются серьезные различия. Занятые в среднем старше (более чем на пять лет); они намного чаще проживают в городах; среди них гораздо выше доля обладателей вузовских дипломов и лиц, состоящих в браке; они чаще проживают в семьях с детьми; среди них практически не встречается занятых случайными подработками.

Различия между незанятыми, желающими иметь работу, и новыми работниками, как и можно было бы ожидать, заметно меньше. Так, они почти не отличаются по среднему возрасту и гендерному составу. Однако среди работников-новичков доля городских жителей и доля обладателей высшего образования намного выше, чем среди незанятых, выражающих желание иметь работу. Кроме того, они, как и все занятые, крайне редко занимаются случайными подработками.

В целом мы можем констатировать, что по характеристикам человеческого капитала незанятые, желающие иметь работу, значительно проигрывают занятым и не так сильно, но все же заметно уступают новым работникам.

4. Насколько реалистичны оценки резервируемой заработной платы?

За рассматриваемый нами период 2006–2014 гг. средняя резервируемая заработная плата (в реальном выражении) увеличилась с 9,5 до 11 тыс. руб. и ее динамика была в целом параллельна динамике средней фактической заработной платы (для занятых) (табл. 3). Как и фактическая заработная плата, она росла до кризиса 2008–2009 гг., снизилась в кризис и затем возобновила рост в посткризисный период. Интересно, однако, отметить, что кумулятивные темпы ее прироста были заметно ниже, чем у фактической заработной платы.

На рис. 3 представлены гистограммы распределения желающих работать по уровню резервируемой ими заработной платы за различные годы. На протяжении всего периода общий рисунок оставался схожим и выглядел достаточно стандартно для показателей заработной платы, соответствуя лог-нормальному распределению, – с коротким и толстым левым хвостом и сильно растянутым и тонким правым хвостом. Обращает на себя внимание, что во все годы около трети всех желавших иметь работу устанавливали резервируемую заработную плату на уровне, превышавшем среднюю фактическую заработную плату (для занятых).

Первый вопрос, неизбежно возникающий при обращении к показателям резервируемой заработной платы, – это оценка степени их реалистичности. Такие показатели по определению субъективны и мы не можем быть априори уверены в их адекватности. Если индивиды имеют смутное представление о ситуации на рынке труда, склонны переоценивать свои способности или страдают избыточным оптимизмом, то они будут устанавливать резервируемую заработную плату на завышенном уровне. Из-за ее завышения они будут отвергать предложения о трудоустройстве с вполне «рыночными» ставками оплаты, что должно вести к росту безработицы и увеличивать ее продолжительность. Когда резервируемая заработная плата сохраняется на одном и том же уровне, не реагируя на происходящие изменения, это становится одним из источников жесткости рынка труда. Адаптация к колебаниям экономической активности оказывается тогда замедленной и затрудненной.

Адекватность субъективных показателей резервируемой заработной платы можно попытаться проверить, сравнивая их с различными доступными объективными показателями оплаты труда.

Самый простой тест, который имеется в нашем распоряжении, – это сравнение средней резервируемой заработной платы со средней фактической заработной платой (для занятых). Как показывает табл. 3, по данным РМЭЗ – ВШЭ, на протяжении рассматриваемого нами периода расхождения между этими величинами были минимальны. Более того, в докризисный период (2006–2008 гг.) резервируемая заработная плата даже превосходила фактическую (!) и только в посткризисный период между ними установилось примерное равенство. Но, как мы отмечали выше, по своим наблюдаемым характеристикам незанятые, желающие иметь работу, сильно проигрывают занятым работникам. Кроме того, среди них значительную долю составляют индивиды либо без опыта трудовой деятельности, либо с длительными перерывами в ней, так что можно предполагать, что с точки зрения ненаблюдаемых характеристик они также должны заметно уступать занятым. С учетом этого было бы естественно ожидать, что резервируемая заработная плата будет отставать, причем существенно, от фактической. Однако ничего подобного мы не наблюдаем. Это служит первым (очень грубым, конечно) сигналом, указывающим на вероятность того, что участники российского рынка труда склонны устанавливать резервируемую заработную плату на завышенном уровне. Отчасти такой неожиданный результат может быть связан с эффектом отбора. Индивиды с низкой резервируемой заработной платой первыми находят работу, выбывая из состава незанятых. Их недопредставленность в пуле желающих найти работу

должна тянуть средние показатели резервируемой заработной платы вверх. Однако эффект отбора едва ли может быть настолько сильным, чтобы полностью объяснять практическое совпадение средних показателей резервируемой и фактической заработных плат.

Как мы уже отмечали, по своему составу выборка желающих иметь работу и выборка занятых работников сильно отличаются. Поэтому более корректным было бы сравнение не со всеми занятыми, а с «новичками», лишь недавно устроившимися на работу (см. выше). В табл. 3 мы приводим данные о средней заработной плате не только для всех занятых, но также и для подвыборки работников-новичков со специальным стажем менее 1 года. Достаточно неожиданно, но на протяжении всего рассматриваемого периода средняя резервируемая заработная плата устойчиво превосходила среднюю фактическую заработную плату новых работников. Особенно большим этот разрыв был в докризисный период, когда он доходил до 10–20%. В последние годы он уменьшился: средняя резервируемая заработная плата и средняя фактическая заработная плата работников-новичков сблизились. Тем не менее и это сравнение оставляет впечатление завышенности зарплатных запросов тех, кто, не имея работы, желал бы ее найти, поскольку по своим наблюдаемым (и, возможно, ненаблюдаемым) характеристикам они серьезно проигрывают новым работникам.

Конечно, подобные сопоставления дают лишь первое, самое приблизительное представление о зарплатных ожиданиях участников рынка труда. Существует три более строгих и точных способа оценки степени реалистичности показателей резервируемой заработной платы, хотя ни один из них нельзя признать полностью надежным.

Первый – это сравнение текущей резервируемой заработной платы с прошлой фактической заработной платой тех, кто в предыдущем году имел оплачиваемую работу, но перешел в состояние незанятости в настоящее время. Преимущество подобного подхода в том, что мы сравниваем величины, относящиеся к одним и тем же индивидам. Если наблюдаемая заработная плата адекватно отражает производительность работников, то тогда между прошлой фактической и текущей резервируемой заработной платой должно наблюдаться примерное соответствие: заработная плата, которую индивиды имели до перехода в незанятость, будет служить для них естественным ориентиром при установлении резервируемой заработной платы при поиске новой работы. Следует отметить, что эта подгруппа желающих иметь работу заметно отличается от остальных незанятых – они лучше информированы о ситуации на рынке труда, поскольку сравнительно недавно или совсем недавно покинули рабочие места. Поэтому можно ожидать, что индивиды, имевшие работу

в предшествующем году, будут наиболее адекватно оценивать перспективы собственного трудоустройства и те заработки, на которые они могут претендовать.

Однако в российском случае никакого примерного соответствия не наблюдается. На рис. 4 представлено соотношение между резервируемой заработной платой в текущем году и фактической заработной платой в прошлом году по респондентам, бывшим в прошлом году занятыми (по вертикальной оси отложена резервируемая заработная плата в период t, по горизонтальной – фактическая заработная плата в период $t - 1$). Мы видим, что основная масса наблюдений лежит значительно выше луча 45 градусов и, значит, в подавляющем большинстве случаев текущая резервируемая заработная плата превосходила прошлую фактическую. В среднем из тех, кто имел работу в предыдущем году, но не имел ее в нынешнем, у 80% резервируемая заработная плата превышала прошлогодний уровень их фактической оплаты. В докризисный период этот показатель достигал 90%, но даже в 2009 г. он снизился лишь до 73%. В посткризисный период произошло восстановление до уровня 77–80%. Если говорить о соотношении между уровнями текущей резервируемой и прошлой фактической заработных плат (мы оперируем медианными величинами), то в докризисный период оно составляло 1,8, а в посткризисный уменьшилось до 1,5 (табл. 3). Иными словами, выходя на рынок труда, индивиды устанавливали минимально приемлемый для себя уровень заработной платы, в 1,5–2 раза превышавший их заработную плату на последнем месте работы. Теоретически столь завышенные зарплатные запросы должны были бы порождать устойчивую и продолжительную безработицу.

Впрочем, в самом факте существовании подобного разрыва нет ничего аномального или невозможного. Во-первых, оценки фактической и резервируемой заработных плат относятся к разным моментам времени. В рассматриваемый нами период годовые темпы прироста реальной заработной платы в российской экономике доходили до 10% и выше и вполне естественно, что рациональные экономические агенты должны были корректировать свои зарплатные ожидания с учетом этого роста в сторону их повышения. (Скорее всего, именно с замедлением динамики реальной заработной платы связано значительное снижение соотношения между текущей резервируемой и прошлой фактической заработными платами в посткризисный период.) Во-вторых, мы наблюдаем прошлую фактическую заработную плату годичной давности, а не в момент увольнения, к которому она могла дополнительно возрасти. В-третьих, как мы уже упоминали, здесь может иметь место эффект отбора, смещающий средние показатели резервируемой заработной платы вверх. В-четвертых, для многих незанятых, желающих найти работу (возможно, большинства), главным мотивом для ухода

с предыдущего места работы может служить ощущение «недоплаченности» – убеждение, что им платят незаслуженно мало («ниже рынка») и что на другой работе с их способностями и квалификацией они были бы вправе рассчитывать на куда большее вознаграждение. Естественно, что в таком случае они будут устанавливать резервируемую заработную плату на более высоком уровне по сравнению со своей прошлой фактической заработной платой. В-пятых, возможно, что в российских условиях у значительной части участников рынка труда издержки поиска работы невелики (например, потому что параллельно они получают доходы от случайных приработков). В таком случае они могут позволить себе заниматься поиском работы в течение длительного времени и поэтому устанавливать резервируемую заработную плату на высоком уровне[5].

Действительно, как показывают исследования по другим странам, соотношение между текущей резервируемой и прошлой фактической заработными платами практически всегда бывает смещено в пользу первой [Christiansen, 2001; Hogan, 2004]. В этом смысле существование разрыва между ними не представляет собой ничего парадоксального. Однако нигде этот разрыв не достигает столь внушительных размеров, как в российском случае. Для средних значений резервируемой и прошлой заработных плат он, как правило, не превышает 5–20%, а для медианных вообще оказывается близок к нулю. Огромный устойчивый разрыв между резервируемой и прошлой фактической заработными платами, скорее всего, является специфической характеристикой российского рынка труда и отражает особенности поведения российских работников при поиске занятости.

В чем эти особенности могут заключаться? Во-первых, возможно, что в российских условиях индивиды имеют очень ограниченную и искаженную информацию о ситуации на рынке труда и из-за этого могут устанавливать резервируемую заработную плату на чрезмерно высоком («нерыночном») уровне. Во-вторых, они могут иметь неверные представления о своей привлекательности в глазах работодателей, переоценивая имеющиеся

[5] Конечно, существуют факторы, действующие в противоположном направлении. В первую очередь фирмы избавляются от самых непроизводительных работников, отдача которых не окупает выплачиваемого им вознаграждения. В период отсутствия работы имеющиеся у работников знания и навыки из-за длительного бездействия подвергаются обесценению, ухудшается трудовая мораль. Сам факт попадания в ряды безработных может рассматриваться фирмами как стигма – как свидетельство их более низкой потенциальной производительности по сравнению с занятыми работниками. В этих условиях, чтобы «пробиться» в занятость, безработные могут намеренно занижать свои зарплатные запросы, устанавливая резервируемую заработную плату значительно ниже фактической заработной платы на последнем месте работы.

у них способности и квалификацию. В-третьих, они могут вообще не следовать никакой сознательной стратегии поиска и поэтому не резервировать для себя никакого определенного уровня заработной платы в качестве минимально приемлемого. В таком случае при ответе на вопрос о резервируемой заработной плате они будут называть случайные, первые попавшиеся цифры либо, неверно его интерпретируя, сообщать об ожидаемой ими (в случае успешного трудоустройства) будущей заработной плате[6].

Второй возможный подход рисует сходную картину. Состоит он в сравнении резервируемой заработной платы с фактической заработной платой тех, кому в следующем году удалось найти работу. Это также предполагает, что мы сравниваем величины, относящиеся к одним и тем же респондентам. Если индивиды твердо придерживаются правила резервирования и отвергают все предложения с оплатой ниже намеченного ими для себя минимального уровня, то будущая фактическая заработная плата в принципе не может быть меньше текущей резервируемой. Такое возможно только в том случае, если по ходу поиска они по тем или иным причинам начинают быстро снижать свои зарплатные запросы, так что в момент трудоустройства их новая (сократившаяся) резервируемая заработная плата оказывается ниже той, что резервировалась ими в прошлом году (при проведении предыдущего обследования). Они могут соглашаться на более низкую заработную плату также тогда, когда им встречаются предложения с очень привлекательными неденежными характеристиками (хорошими условиями труда, большим социальным пакетом и т.п.) [Prasad, 2003].

В среднем за рассматриваемый период из числа всех незанятых, желавших иметь работу, на следующий год переходили в занятость 35% (для безработных аналогичный показатель превышал 45%). На рис. 5 представлено соотношение между резервируемой заработной платой и заработной платой на новой работе для респондентов, которые были незанятыми в предыдущем году, но стали занятыми в следующем (по горизонтальной оси отложена резервируемая заработная плата в период t, по вертикальной – фактическая заработная плата в период $t + 1$). Как видим, преобладающая часть наблюдений располагается ниже луча 45 градусов, и, значит, у подавляющего большинства индивидов резервируемая

[6] Впрочем, ссылка на возможную путаницу между резервируемой и ожидаемой заработными платами едва ли решает проблему. Так, из данных по Великобритании следует, что средние показатели ожидаемой заработной платы превосходят средние показатели резервируемой заработной платы примерно на 10% [Lancaster, Chester, 1988; Brown, Taylor, 2013]. Даже с такой корректировкой оценки резервируемой заработной платы российскими участниками рынка труда все равно продолжают выглядеть завышенными.

заработная плата превосходила их фактическую заработную плату на новом месте работы. В среднем за весь рассматриваемый период такое превосходство наблюдалось в 76% случаев. Соотношение между уровнями резервируемой заработной платы и заработной платы на новом месте работы (мы вновь оперируем медианными величинами) составляло 1,4–1,5 и практически не менялось во времени (табл. 3). Напомним, что мы рассматриваем период, когда в российской экономике наблюдался ускоренный рост реальных заработков. Если бы не это, соотношение между резервируемой заработной платой и заработной платой на новом месте работы было бы еще выше.

Опять-таки в самом факте превышения резервируемой заработной платы над заработной платой на новом месте работы нет ничего уникального; подобное соотношение неоднократно фиксировалось в работах по другим странам. Однако величина этого разрыва представляется экстраординарной (исследования по другим странам показывают, что хотя средние показатели для резервируемой заработной платы могут значительно превосходить средние показатели для заработной платы на новом месте работы, их медианные значения оказываются обычно примерно равны) [Christiansen, 2002; Hogan, 2002].

Здесь возможны две интерпретации. Либо российские участники рынка труда по мере увеличения продолжительности поиска готовы сверхбыстро корректировать свои зарплатные запросы в сторону снижения (так что менее чем за год их требования уменьшаются примерно в 1,5 раза), либо оценки резервируемой заработной платы не имеют для них серьезного поведенческого значения. Иными словами, сформировавшиеся у них представления о минимально приемлемом уровне оплаты реально никак не ограничивают их поведение и при получении конкретного предложения о трудоустройстве они принимают решения здесь и сейчас, без оглядки на свои прошлые планы. В любом случае мы можем констатировать, что российские безработные не проявляют склонности жестко следовать за своими оценками резервируемой заработной платы и готовы радикально их пересматривать. Высокая готовность к их корректировке служит, по-видимому, важным фактором, повышающим гибкость российского рынка труда и препятствующим формированию высокой долговременной безработицы.

Недостаток обоих рассмотренных выше подходов в том, что сравниваемые при их использовании величины относятся к разным периодам времени. Этот недостаток можно преодолеть, если сначала на данных по занятым оценить уравнение заработной платы и затем исходя из полученных коэффициентов рассчитать заработную плату для каждого незанятого индивида со сходными индивидуальными характеристиками. Эти оценки дают представление

о «рыночной» заработной плате, на которую может рассчитывать тот или иной индивид. Сравнивая ее с его резервируемой заработной платой, мы можем оценить, насколько реалистичны его зарплатные ожидания.

На основе минцеровского уравнения заработной платы по подвыборке занятых с продолжительностью специального стажа менее 1 года мы рассчитали среднюю предсказанную заработную плату (в качестве независимых переменных использовались: пол, возраст, квадрат возраста, семейное положение, наличие детей в возрасте до 18 лет, образование, тип населенного пункта, год, регион, уровни безработицы и средней заработной платы на местном рынке труда). Результаты расчета представлены в табл. 3, а на рис. 5 показано соотношение между резервируемой и предсказанной заработными платами (по горизонтальной оси отложена резервируемая заработная плата, по вертикальной – предсказанная). Преобладающая часть точек на этом рисунке лежит ниже луча 45 градусов, и, значит, у большинства индивидов резервируемая заработная плата превосходила предсказанную («рыночную»). В среднем за рассматриваемый период такое превышение наблюдалось в 63% случаев. Отношение между средней резервируемой и средней предсказанной заработными платами составляло 1,5 в начале периода и 1,2 в конце (примерно так же менялось отношение между их медианными значениями – снижение с 1,4 до 1,1).

Этот третий тест также указывает на завышенность оценок резервируемой заработной платы, хотя в данном случае степень завышения оказывается не столь значительной, как в двух предыдущих. Но здесь необходимо напомнить, что при таком подходе мы фактически сравниваем разных индивидов и есть серьезные основания полагать, что у незанятых ненаблюдаемые характеристики должны быть заметно хуже, чем у занятых (а значит, и уровень производительности ниже). Поэтому в подобных расчетах степень завышения резервируемой заработной платы, скорее всего, недооценивается.

Важную информацию о механизмах установления резервируемой заработной платы мы можем получить, проанализировав то, как она меняется во времени. Априори мы можем не ожидать значительных изменений в резервируемой заработной плате от года к году для одних и тех же индивидов. Исключение могут составлять студенты, заканчивающие обучение; пожилые, получившие право на получение пенсии, и другие люди, чье положение сильно изменилось вследствие личных или семейных обстоятельств или при резком изменении ситуации на рынке труда. В любом случае доля таких индивидов не должна быть велика.

В среднем за все годы из числа всех незанятых, желавших иметь работу, на следующий год в том же статусе оставались свыше 40% (для безработных аналогичный показатель составлял 20%). На рис. 7 показаны изменения резервируемой заработной платы, в % к предшествующему году, по респондентам, входившим в нашу выборку (незанятых, желавших иметь работу) два раунда подряд. В среднем за рассматриваемый период 46% индивидов корректировали через год свои зарплатные ожидания в сторону увеличения и 54% – в сторону уменьшения. В докризисные 2007–2008 гг. корректировок в сторону увеличения было больше – 54–59%, в 2009–2010 гг. их доля сократилась до 36–40%, в последующие годы немного возросла до 42–46%. Хотя, как видно на рис. 7, значительная часть наблюдений концентрируется в районе нулевой отметки, нельзя не отметить высокую долю радикальных корректировок с приростами резервируемой заработной платы более чем на ± 20%. Доля таких резких корректировок превышала 40%. Это предполагает, что в российских условиях оценки резервируемой заработной платы оказываются, возможно, не только завышенными, но и не слишком устойчивыми, колеблясь от года к году в достаточно широком диапазоне.

Отношение между текущей и прошлой резервируемыми заработными платами было в пользу первой (1,1–1,2) в докризисный и в пользу второй (0,9) в посткризисный периоды. Иными словами, с течением времени индивиды, находившиеся в середине распределения, корректировали свои зарплатные запросы преимущественно в сторону их повышения до кризиса 2008–2009 гг., но преимущественно в сторону их понижения после него. Здесь, впрочем, следует отметить, что подвыборка респондентов, два года подряд остававшихся в составе незанятых, желающих иметь работу, очень специфична. Они могли надолго «застревать» в состоянии незанятости именно потому, что неохотно корректировали свою резервируемую заработную плату, тогда как индивиды с более гибкими установками быстро переходили в занятость[7].

5. Детерминанты резервируемой заработной платы

На интересующую нас проблему можно взглянуть иначе – через призму факторов, определяющих резервируемую заработную плату. Варьирует ли она в зависимости от персональных характеристик индивидов? Отражаются ли на ней различия в заработках,

[7] Действительно, в поведении тех, кому удалось найти работу, и тех, кто так и остался незанятым, мы обнаруживаем серьезные отличия: у первых средняя величина снижения резервируемой заработной платы за год составляла 30%, тогда как у вторых не превышала 10% (табл. 3). Возможно, именно ригидность зарплатных притязаний становилась препятствием на пути перехода в занятость.

которые они получали на последнем месте работы? Учитывают ли они при ее установлении ситуацию на локальном рынке труда? Оказывает ли на нее влияние продолжительность поиска? Анализ детерминантов резервируемой заработной платы позволяет понять, имеет ли она для участников рынка труда поведенческое значение или же формируется случайным образом, вне связи с их реальным поведением.

Чтобы ответить на эти вопросы, мы оценили несколько альтернативных спецификаций минцеровского уравнения для резервируемой заработной платы с использованием МНК. Варианты расчета отличаются набором включавшихся независимых переменных. На первом шаге мы учитывали только индивидуальные характеристики респондентов – пол, возраст, образование, состояние в браке, наличие детей, тип населенного пункта. Мы можем предполагать, что вариация резервируемой заработной платы по этим характеристикам должна быть сходной с вариацией по ним фактической заработной платы.

Затем мы добавляли характеристики местного рынка труда (логарифм средней заработной платы и уровень безработицы), а также характеристики поведения индивидов на рынке труда – наличие/отсутствие активного поиска работы (реальных действий по подысканию работы в течение последних 30 дней), наличие/отсутствие случайных приработков. Если индивиды имеют более или менее адекватные представления о ситуации на рынке труда, то в регионах с более высокими средними заработками и более низкой безработицей их зарплатные ожидания будут выше. Можно также ожидать, что индивиды, занятые активным поиском работы, должны быть ориентированы на более высокую резервируемую заработную плату, чем индивиды, ведущие себя пассивно. Случайные заработки снижают издержки поиска и поэтому также должны оказывать на резервируемую заработную плату положительное влияние. Помимо этого, мы учитывали принадлежность респондентов к группам учащихся и пенсионеров исходя из предположения, что многие из представителей этих групп ищут работу с неполной занятостью. Как следствие, у них резервируемая заработная плата должна быть при прочих равных условиях ниже (к этому добавляются отсутствие опыта трудовой деятельности у учащихся и худшее состояние здоровья у пенсионеров).

На следующем шаге мы включали в уравнение для резервируемой заработной платы логарифм доходов в расчете на одного члена домохозяйства. Чем большими доходами располагает домохозяйство, тем меньше потери в благосостоянии, связанные с отсутствием работы у кого-либо из его членов. Экономически благополучные домохозяйства могут

финансировать поиск на рынке труда в течение более длительного времени и, как следствие, зарплатные запросы их членов, стремящихся найти работу, должны быть выше.

Мы экспериментировали также с переменными, характеризующими продолжительность безработицы. Мы оценили две альтернативные спецификации по двум различным подвыборкам – с показателем продолжительности поиска (для подвыборки безработных) и с показателем продолжительности отсутствия работы (для всех желающих найти работу, имеющих опыт трудовой деятельности). Как подробно обсуждалось в обзоре литературы, связь продолжительности безработицы с резервируемой заработной платой является двусторонней и неоднозначной. Соответственно, мы не формулируем здесь каких-либо априорных предположений. Мы используем два альтернативных показателя – продолжительности поиска и продолжительности отсутствия работы – для проверки робастности результатов, поскольку, как показал наш дескриптивный анализ, эти переменные сильно отличаются и отражают разные аспекты поведения участников рынка труда.

В финальной спецификации мы включаем в число независимых переменных логарифм прошлой заработной платы на последнем месте работы (по подвыборке респондентов, бывших занятыми в предыдущем раунде). Если прошлая фактическая заработная плата служит для индивидов важным ориентиром при установлении резервируемой заработной платы, то между ними будет наблюдаться положительная связь. Следует отметить, что если резервируемая заработная плата формируется под определяющим влиянием прошлой заработной платы, то в ней будет силен элемент инерционности: она будет отражать не столько текущие, сколько прошлые реалии рынка труда.

Во всех вариантах расчета мы учитывали также регион проживания (федеральные округа) и год проведения обследования.

Наше базовое уравнение может быть представлено в виде

$$\ln W^R_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln W_{nt} + \beta_2 u_{nt} + \beta_3 d_{it} + \beta_4 X_{it} + \varepsilon_{it},$$

где $\ln W^R_{it}$ – логарифм резервируемой заработной платы индивида i в момент времени t, W_{nt} – логарифм средней заработной платы в регионе n в момент времени t, u_{nt} – уровень безработицы в регионе n в момент времени t, X_{it} – вектор социально-демографических характеристик, d_{it} – логарифм продолжительности безработицы индивида i в момент времени t (в альтернативной спецификации вместо переменной продолжительности безработицы мы вставляем логарифм прошлой фактической заработной платы индивида), ε_{it} – случайная

ошибка. Средняя заработная плата и уровень безработицы рассчитывались нами на уровне первичных территориальных единиц отбора (psu).

Конечно, с учетом неполной надежности оценок резервируемой заработной платы (см. предыдущий раздел) мы не можем быть уверены, что высказанные выше предположения относительно влияния на нее тех или иных факторов окажутся верными. Можно сказать, что наши расчеты призваны протестировать, насколько экономически осмысленными являются эти оценки. В табл. 4 представлены результаты эконометрического оценивания по шести альтернативным спецификациям минцеровского уравнения для резервируемой заработной платы. Достаточно неожиданно, но практически все наши гипотезы находят в них подтверждение.

Так, резервируемая заработная плата у мужчин оказывается примерно на 40% выше, чем у женщин (спецификация 1). Она увеличивается с возрастом, но затухающим темпом. Лица с полным средним образованием выигрывают у лиц, не пошедших дальше неполной средней школы (примерно 5%), но проигрывают обладателям среднего профессионального и высшего образования (соответственно 10 и 33%). Индивиды, состоящие в браке и имеющие детей, предъявляют в среднем более высокие зарплатные требования к будущей работе, чем те, кто не состоит в браке и у кого нет детей (почти на 8%). У жителей областных центров резервируемая заработная плата превышает на 30%, а у жителей районных городов – на 15% резервируемую заработную плату жителей села. Все эти результаты не отличаются (по крайней мере, качественно) от результатов, которые мы получаем при оценивании стандартного минцеровского уравнения для фактической заработной платы. Иными словами, детерминанты у резервируемой и у фактической заработных плат совпадают. Отсюда следует, что незанятые, желающие иметь работу, достаточно адекватно оценивают свои зарплатные перспективы по сравнению с конкурирующими группами работников.

Как и можно было ожидать, у студентов и пенсионеров резервируемая заработная плата оказывается меньше, чем у индивидов, не принадлежащих к этим группам (примерно на 10%) (спецификация 2). Наличие подработок предсказуемо способствует повышению резервируемой заработной платы (на 10%). Как ни странно, коэффициент перед переменной активного поиска работы является статистически незначимым, т.е. с точки зрения механизмов формирования резервируемой заработной платы между безработными и неактивными (желающими иметь работу) серьезных различий не обнаруживается.

Дополнительно мы экспериментировали с переменной, отражающей траектории выхода индивидов на рынок труда (выделялись три группы: без опыта трудовой деятельности;

уволившиеся с работы добровольно; потерявшие работу вынужденно). Мы рассматриваем вариант расчета с ее включением как дополнительный, так как данные о причинах ухода респондентов с последнего места работы есть не за все годы, что ведет к сокращению числа наблюдений. Эти оценки (мы не приводим их для экономии места) практически не отличаются от оценок, представленных в табл. 4. Как ни странно, но выяснилось, что отсутствие опыта трудовой деятельности не влияет отрицательно на величину резервируемой заработной платы. Скорее всего, это объясняется сверхоптимизмом тех, кто впервые вступает на рынок труда. В то же время у вынужденно уволенных зарплатные запросы при прочих равных условиях оказываются на 6–8% ниже, чем у уволившихся добровольно. Это может быть связано с худшими индивидуальными характеристиками уволенных работников, с моральной травмой, которую наносят вынужденные увольнения, или, наконец, с тем, что для работодателей такие увольнения выступают как негативный сигнал.

Но самые поразительные результаты мы получаем для характеристик локальных рынков труда (табл. 4). Эластичность резервируемой заработной платы по средней региональной заработной плате оказывается близка к 1. Иными словами, прирост среднего уровня заработной платы в регионе на 1% ведет к повышению резервируемой заработной платы проживающих в нем индивидов также почти на 1%. Коэффициент перед переменной регионального уровня безработицы также является значимым и имеет правильный знак. Снижение уровня безработицы в регионе на 1% сопровождается повышением резервируемой заработной платы проживающих в нем индивидов на 1–2%. Таким образом, оценки резервируемой заработной платы демонстрируют крайне высокую степень чувствительности к изменениям на локальных рынках труда.

Интересно отметить, что учет характеристик локальных рынков труда приводит к изменению знаков перед дамми-переменными места проживания: коэффициенты для областных центров и районных городов из положительных становятся отрицательными. Это предполагает, что выигрыш в резервируемой заработной плате, который имеют проживающие в них индивиды, целиком достигается за счет более благоприятной ситуации на их рынках труда по сравнению с ситуацией на сельских рынках труда. Если мы учтем эти различия включением переменных средней заработной платы и безработицы в регионе, то получим, что высокий уровень конкуренции на городских рынках труда ведет к снижению зарплатных ожиданий.

Как показывает спецификация 3, индивиды, проживающие в более обеспеченных семьях, имеют возможность устанавливать резервируемую заработную плату на более

высоком уровне. Удвоение дохода в расчете на одного члена домохозяйства сопровождается ее увеличением на 10%. Наличие финансовой «подушки безопасности» позволяет незанятым, желающим иметь работу, проявлять большую разборчивость и предъявлять к будущей работе более высокие требования. (Получение доходов от случайной занятости, как уже упоминалось, также ведет к повышению зарплатных притязаний.)

В двух следующих спецификациях (4 и 5) мы оценивали влияние на резервируемую заработную плату продолжительности безработицы. В первом случае (на подвыборке безработных) мы использовали показатель продолжительности поиска. Как видно из табл. 4, коэффициент перед этой переменной оказывается статистически незначимым. С учетом того, что в данном случае мы сталкиваемся с проблемой эндогенности (обратным влиянием резервируемой заработной платы на продолжительность безработицы), этот результат является достаточно ожидаемым. Ниже мы попытаемся решить эту проблему, используя метод инструментальных переменных. Интересно отметить, что расчет по подвыборке безработных делает статистически незначимым эффект случайных приработков. Возможно, что наличие таких приработков отражается на резервируемой заработной плате только неактивных (желающих иметь работу), но не влияет на резервируемую заработную плату безработных, занятых поиском на рынке труда. Кроме того, в этой спецификации статистически значимым становится коэффициент перед переменной, отражающей наличие активных действий по подысканию работы в течение последних 30 дней (т.е. использование различных каналов поиска работы, например, обращение к друзьям, на предприятия, изучение рекламных объявлений с предложениями о найме и т.д.): при прочих равных условиях текущий опыт активного поиска повышает резервируемую заработную плату на 7%. Мы можем интерпретировать участие в активном поиске в течение последних 30 дней как прокси для ненаблюдаемых индивидуальных характеристик, таких как мотивация или настойчивость, а также как прокси для обширности социальных контактов индивида и его компетенций с точки зрения поиска работы.

В то же время альтернативная спецификация (5) с использованием показателя продолжительности отсутствия работы (на подвыборке желающих иметь работу с опытом трудовой деятельности) дает значимые результаты. Правда, количественно эффект невелик. Удвоение времени нахождения без работы сопровождается сокращением резервируемой заработной платы на 3%. Интерпретация этого коэффициента неоднозначна. С одной стороны, он отражает потерю человеческого капитала в течение периода отсутствия на рынке труда. С другой, в этот период входит и время поиска работы. Оба эффекта имеют

отрицательный знак, однако второй эффект, как мы видели в предыдущей спецификации, в МНК-регрессии искажается из-за влияния эндогенности. Поэтому и здесь мы можем полагать, что имеем дело со смещенной оценкой эффекта отсутствия работы.

В последнем варианте расчета (спецификация 6) оценивалось влияние прошлой заработной платы, которую получали индивиды, если они были заняты в предыдущем году. Мы получили здесь значимый положительный эффект. Однако эластичность резервируемой заработной платы по прошлой фактической заработной плате оказывается намного меньше 1 – 0,208. Это означает, что в российских условиях элемент инерционности при формировании резервируемой заработной платы относительно невелик. Похоже, что при ее установлении индивиды в большей мере ориентируются на текущие, чем на прошлые реалии рынка труда.

Как мы уже не раз отмечали, при оценивании минцеровского уравнения для резервируемой заработной платы мы сталкиваемся с проблемой эндогенности: с одной стороны, чем она выше, тем дольше поиск подходящей работы; с другой стороны, чем дольше поиск, тем она ниже. В результате оценки, получаемые при использовании МНК, оказываются смещенными. В исследовательской литературе эту проблему принято решать с помощью метода инструментальных переменных. В качестве инструмента нам необходима переменная, которая воздействовала бы на резервируемую заработную плату только через продолжительность безработицы, не оказывая какого-либо дополнительного влияния в обход нее. Начиная с работы С. Джонса [Jones, 1989] практически во всех последующих исследованиях в качестве инструмента использовалась переменная получения пособий по безработице (иногда в комбинации с другими переменными). Мы следуем сложившейся практике.

Результаты расчета методом инструментальных переменных для спецификации с показателем продолжительности поиска представлены в табл. 5. Мы видим, что они кардинально отличаются от результатов оценивания с использованием МНК. Коэффициент перед переменной продолжительности поиска из положительного и статистически незначимого становится отрицательным и статистически значимым, причем имеющим очень большую величину – с эластичностью, приближающейся к –1. Иными словами, удлинение продолжительности поиска на 1% сопровождается снижением резервируемой заработной платы также почти на 1%, хотя стандартные ошибки этой оценки велики. Это говорит об очень высоких темпах снижения зарплатных запросов участников российского рынка труда по мере увеличения продолжительности поиска.

Наши результаты указывают на значительное влияние индивидуальных ненаблюдаемых переменных. К сожалению, стандартный метод контроля такой гетерогенности – использование модели с фиксированными эффектами – неприменим в данном случае из-за того, что пул желающих иметь работу достаточно быстро обновляется, так что оценки модели с фиксированным эффектами пришлось бы оценивать по не слишком репрезентативной выборке хронически незанятых или многократно остававшихся незанятыми в рассматриваемый период времени. Для того чтобы посмотреть, влияет ли неоднородность на механизм установления резервируемой заработной платы, мы оценили квантильные регрессии для разных ее уровней. Это позволяет ответить на вопрос, одинаково ли влияют различные факторы на высокие, средние и низкие резервируемые заработные платы.

В табл. 6 представлены результаты оценивания для первого дециля, медианы и девятого дециля распределения резервируемой заработной платы. Серым цветом выделены те переменные, по которым коэффициенты в регрессиях для разных квантилей различаются между собой на 5%-м уровне доверительной вероятности. Из демографических переменных значимые различия наблюдаются лишь в отношении пола респондентов. Разрыв между мужчинами и женщинами в размере устанавливаемой резервируемой заработной платы увеличивается по мере перемещения к более высоким квантилям. Для индивидов с низкими зарплатными ожиданиями (т.е. тех, кто претендует на рабочие места, не требующие высокого уровня квалификации) разрыв составляет порядка 29%. Среди претендентов на рабочие места с высокой заработной платой (девятый дециль) запросы мужчин выше на 41%. Аналогичная ситуация, но в более ярко выраженной форме, как правило, наблюдается и для фактических заработных плат – обычно ее связывают с эффектом стеклянного потолка. Мы видим, что респонденты учитывают данный эффект и при формировании резервируемой заработной платы.

Негативное влияние студенческого статуса сильнее для нижних децилей и становится незначимым в верхней части распределения. Исчезновение значимости связано с тем, что среди студентов практически нет претендентов на высокооплачиваемые рабочие места. Различия же между нижним децилем и медианой, скорее всего, связано с тем, что учащиеся, претендующие на низкую заработную плату, заинтересованы в неполной занятости или учатся на младших курсах, а также в школах и техникумах. Среди учащихся, претендующих на «обычную» заработную плату, близкую к медианной, больше студентов старших курсов, которые более квалифицированы и/или подыскивают себе работу, на которой они могли бы трудиться и после окончания учебы.

Переменная поиска меняет знак с положительного на отрицательный по мере движения к высоким квантилям. Другими словами, те, кто устанавливает низкие резервируемые заработные платы, ожидают, что активные усилия по поиску работы увеличат их шансы на нахождение более привлекательного варианта, или же активные усилия являются прокси для ненаблюдаемых переменных, положительно влияющих на оценку зарплатных перспектив. Значимый отрицательный эффект поиска для респондентов с высокой резервируемой заработной платой, возможно, отражает корректировку зарплатных притязаний тех, кто изначально установил резервируемую заработную плату на чрезвычайно высоком уровне.

Остальные различия между квантилями касаются территориальных переменных. Характеристики локальных рынков труда сильнее влияют на респондентов с низкими резервируемыми заработными платами. Для тех, кто хочет занять более высокооплачиваемые позиции, зависимость от местных условий, особенно от показателей безработицы, значительно меньше. Это логично, поскольку требования к низовым позициям более однородны, тогда как с ростом сложности профессии все более важную роль начинают играть специфические навыки и качества. В то же время с ростом зарплатных притязаний увеличивается влияние характеристик места проживания – типа населенного пункта. Для претендентов на высокооплачиваемые должности конкуренция растет по мере роста размеров рынка. Тем же, кто готов согласиться на низкие заработки, приходится идти на наибольшие уступки в небольших городах и поселках.

В целом наш анализ детерминантов резервируемой заработной платы свидетельствует о том, что ее оценки являются экономически осмысленными. Они демонстрируют высокую чувствительность как к различиям в индивидуальных характеристиках, так и к различиям в характеристиках локальных рынков труда. Набор факторов, определяющих зарплатные запросы незанятых, желающих иметь работу, совпадает с набором факторов, определяющих заработную плату занятых работников. Направление влияния этих факторов совпадает с тем, что выявляют исследования по другим странам.

6. Влияние резервируемой заработной платы на результаты поиска

В конечном счете поведенческое значение резервируемой заработной платы определяется тем, как она влияет на результаты поиска – на вероятность перехода индивидов в занятость и на предложенную им заработную плату, если этот переход состоялся.

Теоретически в обоих случаях связь может быть как отрицательной, так и положительной. С одной стороны, чем выше резервируемая заработная плата, тем меньше

шансы встретить подходящее предложение и, значит, тем ниже вероятность нахождения работы. С другой стороны, высокая резервируемая заработная плата может быть отражением более высокой производительности работников (скажем, за счет лучших ненаблюдаемых способностей), и поскольку работодатели предъявляют на таких работников более высокий спрос, вероятность перехода в занятость также будет у них выше. С одной стороны, если высокая резервируемая заработная плата объясняется сверхоптимизмом недостаточно рациональных индивидов, от которого тем рано или поздно приходиться отказываться, то конечные результаты поиска могут оказываться у них хуже, чем у индивидов с более адекватными представлениями о своих перспективах на рынке труда. С другой стороны, если более производительные работники предъявляют к будущей работе более высокие зарплатные требования, то тогда между резервируемой и полученной заработной платой будет наблюдаться положительная связь.

Для вероятности перехода в занятость мы рассчитали несколько вариантов модели пробит-регрессии. Результаты расчета представлены в табл. 7. В набор контрольных переменных включались индивидуальные характеристики незанятых, желающих иметь работу (пол, возраст, образование, состояние в браке, место проживания и др.), характеристики их поведения на рынке труда (активные усилия по поиску работы, наличие случайных приработков) и характеристики рынков труда в регионах проживания (логарифм средней реальной заработной платы и уровень безработицы). В первой спецификации в качестве объясняющей переменной использовался логарифм резервируемой заработной платы по данным предыдущего обследования, во второй – соотношение между резервируемой и предсказанной заработными платами, в третьей – время нахождения без работы на момент предыдущего обследования, в четвертой – продолжительность поиска безработными на момент предыдущего обследования.

Для большинства контрольных переменных мы получаем стандартные результаты. Мужчины имеют лучшие шансы перейти в следующем году в занятость, хотя не во всех спецификациях переменная пола значима. Вероятность нахождения работы увеличивается с возрастом, но затухающим темпом. Шансы на успешное трудоустройство тем лучше, чем выше образование. Состоящие в браке чаще при прочих равных условиях находят работу, чем холостые. Коэффициент перед переменной наличия детей положителен, но статистически слабо значим или незначим. Вероятность перехода в занятость выше у городских жителей по сравнению с сельскими. Среднедушевой доход домохозяйств выступает как нейтральный фактор. Как и можно было бы ожидать, индивиды, занимающиеся активным поиском на

рынке труда, имеют намного более высокую вероятность успешного трудоустройства, чем индивиды, ведущие себя пассивно. Наличие случайных подработок также повышает вероятность получения работы. Средний уровень региональной заработной платы не влияет на частоту переходов в занятость, однако в регионах с высоким уровнем безработицы она оказывается значительно ниже.

Наиболее важный для нас результат заключается в том, что резервируемая заработная плата оказывает значимое и достаточно сильное положительное влияние на вероятность получения работы. Иными словами, у индивидов с более высокой резервируемой заработной платы шансы на переход в занятость выше. Это предполагает, что различия в резервируемой заработной плате в первую очередь отражают различия в потенциальной производительности работников.

Соотношение между резервируемой и предсказанной заработными платами также оказывается положительным, хотя и слабо связанным с вероятностью перехода в занятость (спецификация 2). Отсюда можно сделать вывод, что существование разрыва между резервируемой и предсказанной заработными платами свидетельствует не столько о завышенных зарплатных запросах, сколько о лучших ненаблюдаемых способностях индивидов, устанавливающих высокую резервируемую заработную плату.

И продолжительность нахождения без работы (спецификация 3), и продолжительность поиска безработными (спецификация 4) отрицательно влияют на вероятность успешного трудоустройства. Чем продолжительнее перерыв в трудовой деятельности индивида или чем дольше он ведет поиск, тем меньше его шансы на получение работы. Это может быть связано как с постепенным обесценением человеческого капитала в ходе поиска, так и с тем, что индивиды с более низкой производительностью на более длительное время «застревают» в состоянии незанятости.

В табл. 8 мы приводим оценки влияния резервируемой заработной платы на заработную плату на новом месте работы. Оценивание велось методом хекмановской коррекции, позволяющим учесть тот факт, что незанятые, нашедшие работу, могут отличаться от общего пула незанятых. Если не учесть это обстоятельство, то оценки в уравнении заработной платы будут смещены из-за неслучайности отбора в занятость. Поэтому при использовании метода хекмановской коррекции одновременно оценивались уравнение участия в занятости (спецификация совпадает с первой спецификацией из табл. 7, поэтому не приводится) и уравнение заработной платы на новом месте работы. Как показывают наши расчеты, резервируемая заработная плата выступает важным детерминантом заработной

платы на новом месте работы. Повышение первой на 1% сопровождается увеличением второй на 0,25%. Таким образом, установление резервируемой заработной платы на более высоком уровне способствует не только более быстрому получению работы, но и получению работы с более высокой оплатой.

Альтернативная спецификация рассчитывалась нами для соотношения между резервируемой и предсказанной заработными платами. В этом случае мы также не нашли свидетельств, что «завышенность» резервируемой заработной платы отрицательно влияет на результативность поиска. Коэффициент перед соответствующей переменной является положительным и статистически значимым, хотя и очень незначительным по величине. Как минимум это предполагает, что индивиды, у которых резервируемая заработная плата существенно превосходит предсказанную, ничего не теряют в терминах получаемой ими на новом месте заработной платы.

В целом наш анализ позволяет сделать вывод, что в российских условиях резервируемая заработная плата служит хорошим индикатором реальных перспектив индивида на рынке труда.

7. Заключение

Наша работа посвящена особенностям формирования резервируемой заработной платы в условиях российского рынка труда.

Полученные результаты достаточно парадоксальны. С одной стороны, сравнение с различными объективными показателями заработной платы заставляет предполагать, что субъективные оценки резервируемой заработной платы, которые дают участники российского рынка труда, являются завышенными и в этом смысле – оторванными от реальности. С другой стороны, как оказалось, при ее установлении они учитывают как свои индивидуальные характеристики, так и ситуацию на локальных рынках труда, т.е. достаточно реалистично оценивают собственные зарплатные перспективы. Более того, у устанавливаемой ими резервируемой заработной платы обнаруживается тесная положительная связь с результативностью поиска.

Конечно, несмотря на однозначность формулировки вопроса о минимально приемлемой заработной плате в анкете РМЭЗ – ВШЭ, мы не можем исключить, что часть респондентов интерпретируют его неверно и дают оценки не своей резервируемой, а своей ожидаемой (более высокой) заработной платы (заработной платы, которую они *надеются* получить). Но даже если относить высказываемые респондентами субъективные оценки

к ожидаемой, а не к резервируемой заработной плате, факт их завышенности по сравнению с доступными объективными показателями оплаты труда все равно остается в силе.

На наш взгляд, данные РМЭЗ – ВШЭ позволяют выдвинуть предположение о «поисковом оптимизме», характерном для участников российского рынка труда. Выражается он в том, что поиск они начинают с очень высокой планки резервируемой заработной платы. Но этот оптимизм является, во-первых, универсальным и, во-вторых, неустойчивым. Поскольку он универсален и в равной мере затрагивает подавляющее большинство желающих иметь работу, это не влияет на дифференциацию оценок резервируемой заработной платы в зависимости от индивидуальных характеристик и характеристик локальных рынков труда. В подобной ситуации оценки уровней резервируемой заработной платы могут быть избыточно оптимистичны, но вариация в них все равно тесно коррелирует с фактически существующей вариацией в потенциальной производительности работников. Поскольку оптимизм большинства участников российского рынка труда неустойчив, при столкновении с реальностью они достаточно быстро от него отказываются, пересматривая свои исходные ожидания. Как мы видели, новая заработная плата, на которую они реально соглашаются, чаще всего оказывается гораздо ниже намеченной ранее резервируемой заработной платы. Оценки эластичности резервируемой заработной платы в зависимости от длительности безработицы (с использованием метода инструментальных переменных) также свидетельствуют о том, что при увеличении продолжительности поиска она достаточно быстро пересматривается в сторону понижения. Эта неустойчивость «поискового оптимизма» придает российскому рынку труда гибкость и предотвращает формирование высокой долговременной безработицы.

Скорее всего, «поисковый оптимизм» подогревался опытом ускоренной эскалации заработной платы в 2000-е годы, когда годовые темпы ее прироста в реальном выражении достигали 10–15%, а в номинальном доходили до 25–30%. Всеобщее ожидание ее безостановочного роста должно было толкать оценки резервируемой заработной платы вверх. Но, как мы могли убедиться, после кризиса 2008–2009 гг. разрыв между субъективными оценками резервируемой заработной платы и различными объективными показатели оплаты труда заметно сократился. Дальнейшее замедление темпов роста заработной платы может способствовать еще большему их сближению. В этом смысле можно утверждать, что динамика зарплатных ожиданий достаточно плотно следовала за динамикой фактической оплаты.

В российских условиях набор основных детерминантов резервируемой заработной платы выглядит вполне предсказуемо: практически это те же самые переменные, от которых зависит фактическая заработная плата. Среди заслуживающих особого внимания результатов отметим, что на резервируемую заработную плату положительно влияют доход в расчете на одного члена домохозяйства и занятие случайными подработками. Иными словами, наличие финансовой «подушки безопасности» делает индивидов более разборчивыми при подборе новой работы и позволяет им вести поиск дольше.

Положительная связь прослеживается между резервируемой и прошлой фактической заработными платами. Однако коэффициент эластичности невелик: увеличение прошлой фактической заработной платы на 1% сопровождается повышением резервируемой заработной платы на 0,20%. Это предполагает, что в российских условиях элемент инерционности при формировании резервируемой заработной платы достаточно слаб.

Чрезвычайно важно, что резервируемая заработная плата сильно зависит от характеристик локальных рынков труда. При прочих равных условиях в регионах с высокой заработной платой и низкой безработицей она оказывается намного выше, чем в регионах с низкой заработной платой и высокой безработицей. Эластичность резервируемой заработной платы как по отношению к уровню региональной заработной платы, так и по отношению к уровню безработицы приближается к 1. Тесная связь резервируемой заработной платы с макроэкономическими характеристиками – одна из особенностей российского рынка труда (возможно, это является следствием его значительной региональной сегментированности). Напомним, что во многих других странах такая связь является очень слабой либо вообще отсутствует.

Наконец, чем выше резервируемая заработная плата, тем успешнее оказывается поиск на рынке труда. Так, индивиды с высокими зарплатными притязаниями с большей вероятностью переходят в занятость (находят новое место работы). Это предполагает, что различия в зарплатных запросах в первую очередь отражают различия в производственных характеристиках работников. Кроме того, резервируемая заработная плата выступает значимым предиктором заработной платы на новом месте работы. Отсюда следует, что устанавливая более высокую резервируемую заработную плату, индивиды действуют экономически осмысленно, с учетом своих реальных шансов на нахождение высокооплачиваемой работы.

Резервируемая заработная плата – одна из ключевых характеристик поведения индивидов на рынке труда, их поисковой активности. Ее оценки строятся как субъективные

и благодаря этому их анализ позволяет выявлять такие закономерности принятия решений экономическими агентами, которые не видны при традиционном анализе через призму объективных индикаторов. В российском случае формирование резервируемой заработной платы протекает во многом иначе, чем в других странах, в иных институциональных условиях. Тем не менее наш общий вывод состоит в том, что российские работники устанавливают ее не случайным, а экономически осмысленным образом, с учетом своих реальных возможностей. В этом смысле резервируемая заработная плата выступает важнейшим элементом стратегии их поведения на рынке труда.

Литература

Addison J.T., Machado J.A.F., Portugal P. (2010) The Reservation Wage Unemployment Duration Nexus. Bonn: IZA. IZA Discussion Paper. No. 5077.

Blackaby D.H., Latreille P.L., Murphy P.D., O'Leary N.C., Sloane P.J. (2007) An Analysis of Reservation Wages for the Economically Inactive / Economics Letters. Vol. 97. No. 1. P. 1–5.

Blien U., Messmann S., Trappmann M. (2012) Do Reservation Wages React to Regional Unemployment? Institute for Employment Research. IAB Discussion Paper. 22/2012.

Bloemen H.G., Stancanelli E.G.F. (2001) Individual Wealth, Reservation Wages, and Transitions into Employment // Journal of Labor Economics. Vol. 19. No. 2. P. 400–439.

Brown S., Taylor K. (2011) Reservation Wages, Market Wages and Unemployment: Analysis of Individual Level Panel Data // Economic Modelling. Vol. 28. No. 3. P. 1317–1327.

Brown S., Taylor K. (2013) Reservation Wages, Expected Wages and Unemployment // Economics Letters. Vol. 119. No. 3. P. 276–279.

Christensen B. (2001) Determinants of Reservation Wages in Germany. Does a Motivation Gap Exist? Kiel: Kiel Institute of the World Economics. Kiel Working Paper No. 1024.

Christensen B. (2002) Reservation Wages, Offered Wages, and Unemployment Duration – New Empirical Evidence. Kiel: Kiel Institute of the World Economics. Kiel Working Paper, No. 1095.

Dawes L. (1993) Long-term Unemployment and Labour Market Flexibility. Leicester: Centre for Labour Market Studies. University of Leicester, UK.

Fishe R.P.H. (1982) Unemployment Insurance and the Reservation Wage of the Unemployed // Review of Economics and Statistics. Vol. 64. No. 1. P. 12–17.

Franz W. (1980) The Reservation Wage of Unemployed Persons in the Federal Republic of Germany: Theory and Empirical Tests. W.: NBER. NBER Working Paper No. 578.

Hinnosaar M. (2003) Reservation Wage, Job Search Intensity and Unemployment Benefits. Eesti Pank Labour Market Research in Estonia. P. 95–111.

Hogan V. (1999) The Determinants of the Reservation Wage. Dublin: University College Dublin, Department of Economics. Working Paper WP99/16.

Hogan V. (2004) Wage Aspirations and Unemployment Persistence // Journal of Monetary Economics. Vol. 51. No. 8. P. 1623–1643.

Jones S.R.G. (1988) The Relationship between Unemployment Spells and Reservation Wages as a Test of Search Theory // Quarterly Journal of Economics. Vol. 103. No. 4. P. 741–765.

Jones S.R.G. (1989) Reservation Wages and the Cost of Unemployment / Economica. Vol. 56. No. 222. P. 225–246.

Kiefer N.M., Neuman G. (1979) An Empirical Job-Search Model, with a Test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis // Journal of Political Economy. Vol. 87. No. 1. P. 89–107.

Krueger A.B., Mueller A.I. (2014) A Contribution to the Empirics of Reservation Wages. Cambridge (Mass.): NBER. NBER Working Paper No. 19870.

Lancaster T., Chesher A. (1983) An Econometric Analysis of Reservation Wages // Econometrica Vol. 51. No. 6. P. 1661–1676.

Malk L. (2014) Determinants of Reservation Wages: Empirical Evidence for Estonia. Eesti Pank Working Paper Series. 8/2014.

Kingdon G., Knight J. (2001) What Have We Learnt about Unemployment from Microdatasets in South Africa? // Social Dynamics. Vol. 27. No. 1. P. 79–95.

Mortensen D.T. (1986) Job Search and Labor Market Analysis // Handbook of Labor Economics / O. Ashenfelter, R. Layard (eds). Amsterdam: North-Holland. Vol. 2.

Patrizio P., Zoch A. (2015) How Reliable Are Self-Reported Reservation Wages? Evidence from South Africa (mimeo).

Petterson S.M. (1997) Are Young Black Men Really Less Willing to Work? // American Sociological Review. Vol. 62. No. 4. P. 605–613.

Pissarides C. (2000) Equilibrium Unemployment Theory. Cambridge, MA: MIT Press.

Prasad E.S. (2003) What Determines the Reservation Wages of Unemployed Workers? New Evidence on German Micro Data. W.: IMF. IMF Working Paper WP/03/4.

Таблицы и рисунки

Таблица 1. Описание данных: основная выборка

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Средний возраст, лет	33,8	33,0	32,2	33,6	34,5	34,9	35,5	36,1	36,1
Женщины	0,51	0,49	0,48	0,46	0,50	0,47	0,50	0,49	0,47
Сельские жители	0,31	0,28	0,25	0,29	0,27	0,27	0,28	0,28	0,27
Средний размер д/х, человек	3,8	3,6	3,7	3,6	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6
Образование									
Среднее	0,46	0,46	0,36	0,38	0,50	0,46	0,41	0,43	0,44
Среднее специальное	0,20	0,19	0,31	0,28	0,19	0,19	0,20	0,20	0,18
Высшее	0,14	0,12	0,12	0,13	0,13	0,15	0,17	0,18	0,16
Имеют детей в возрасте до 18 лет	0,32	0,31	0,30	0,32	0,32	0,32	0,29	0,30	0,29
Основное занятие – студент	0,17	0,20	0,22	0,16	0,15	0,13	0,14	0,13	0,13
Основное занятие – пенсионер	0,10	0,10	0,07	0,09	0,10	0,10	0,11	0,11	0,10
В браке	0,52	0,46	0,46	0,52	0,53	0,52	0,49	0,51	0,51
Имеют приработки	0,25	0,23	0,23	0,20	0,18	0,21	0,22	0,21	0,19
Не имеют опыта работы	0,27	–	0,30	0,24	0,23	0,19	0,22	0,17	0,20
Ушли с последнего места работы добровольно	0,55	–	0,51	0,49	0,52	0,57	0,54	0,58	0,55
Были уволены с последнего места работы	0,18	–	0,19	0,27	0,25	0,24	0,24	0,25	0,25
Время с момента ухода с последней работы, месяцев									
Среднее	40,1	39,6	33,9	31,5	35,5	32,2	33,9	32,2	35,5
Медиана	16	15	12	11	14	14	14	12	14
Ищут работу	0,39	0,39	0,43	0,46	0,50	0,51	0,52	0,47	0,46
Продолжительность поиска работы, недель									
Среднее	20,0	12,9	17,1	17,6	14,5	16,8	13,0	11,7	11,7
Медиана	8	5	6	8	7	5	5	5	5
Длительно безработные (продолжительность поиска 12 месяцев и более)	0,09	0,03	0,07	0,04	0,05	0,08	0,05	0,03	0,03
Зарегистрированы в службе занятости	0,07	0,10	0,06	0,12	0,12	0,12	0,11	0,12	0,11
Получают пособия по безработице	0,05	0,08	0,05	0,10	0,10	0,11	0,10	0,10	0,10

Примечание. Все описательные статистики рассчитаны по подвыборке респондентов, не имевших работы, желавших ее найти и указавших резервируемую заработную плату. Остальные ограничения, наложенные на выборку, см. в тексте. Расчеты производились с учетом постстратификационных весов.

Таблица 2. Описание данных: усредненные характеристики за 2006–2014 гг. по различным подвыборкам

	Не имеющие работы и желающие ее найти	**Не имеющие работы и искавшие ее**	**Занятые**	**Занятые, с продолжительностью специального стажа менее 1 года**
Средний возраст, лет	34,4	34,2	39,8	33,9
Женщины	0,48	0,43	0,50	0,44
Сельские жители	0,28	0,23	0,20	0,20
Средний размер д/х, человек	3,6	3,7	3,5	3,6
Образование				
Среднее	0,43	0,42	0,33	0,37
Среднее специальное	0,22	0,22	0,27	0,25
Высшее	0,15	0,18	0,29	0,23
Имеют детей в возрасте до 18 лет	0,31	0,29	0,42	0,40
Основное занятие – студент	0,16	0,10	0,00	0,01
Основное занятие – пенсионер	0,10	0,07	–	–
В браке	0,50	0,50	0,70	0,61
Имеют приработки	0,21	0,23	0,02	0,03

Примечание. Значения показателей рассчитывались по отдельным годам и затем усреднялись.

Таблица 3. Описательные статистики по переменным доходов

	2006	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
Резервируемая з/п, руб. Средняя Медиана	 9455 7000	 9769 9022	 10933 7900	 10206 7200	 9642 6698	 10368 9373	 11295 8798	 11320 11038	 11092 10193
Средний размер пособия по безработице, руб.	1004	911	1118	1357	1251	1050	1129	1108	1207
Заработная плата, руб. Средняя Медиана	 8041 6000	 9148 7218	 10442 7900	 9959 7200	 10248 8038	 10555 8748	 11289 8798	 11518 9382	 11671 9683
Заработная плата работников со специальным стажем менее 1 года, руб. Средняя Медиана	 7738 6000	 8961 7218	 10344 7900	 8635 7200	 9542 7368	 9863 8123	 10514 8798	 10493 8279	 10881 9374
Среднедушевой доход д/х, имеющих в составе безработных, руб.	5795	5040	6386	5739	5897	6134	7133	6834	6441
Средняя з/п респондентов из рассматриваемой подвыборки в предшествующем году, руб.	5062	7676	8449	7294	7674	8694	8453	7998	–
Отношение резервируемой з/п к з/п в предшествующем году, медиана	–	1,8	1,8	1,4	1,5	1,6	1,4	1,4	1,5
Средняя з/п респондентов из рассматриваемой подвыборки, нашедших работу, в следующем году, руб.	–	7137	7556	6870	7492	8447	8581	8725	8258
Отношение резервируемой з/п к з/п в следующем году для нашедших работу, медиана	1,5	1,4	1,6	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	–
Средняя предсказанная заработная плата, руб.	6111	7372	7957	7547	8187	8455	9141	9170	9125
Отношение резервируемой з/п к предсказанной з/п, медиана	1,4	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,1	1,1	1,1
Отношение резервируемой з/п в текущем году к резервируемой з/п в прошлом году, медиана	–	1,1	1,2	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9

Примечание. Все переменные доходов – в ценах 2006 г. Средняя заработная плата рассчитана по всем занятым, имеющим заработные платы больше, чем 0,87 × действующий МРОТ; средний размер пособия по безработице – по всем получателям пособий; среднедушевой доход – по домашним хозяйствам респондентов из рассматриваемой подвыборки (см. Примечание к табл. 1). Средняя предсказанная заработная плата рассчитана на основе минцеровского уравнения заработной платы по подвыборке занятых с продолжительностью специального стажа менее 1 года (независимые переменные: пол, возраст, квадрат возраста, семейное положение, наличие детей в возрасте до 18 лет, образование, тип населенного пункта, год, регион, уровень безработицы и средняя заработная плата на местном рынке труда).

Таблица 4. Результаты оценивания – МНК, все не имеющие работы и желающие ее найти

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Пол (мужской = 1)	0,331***	0,307***	0,310***	0,327***	0,318***	0,232***
	(0,013)	(0,012)	(0,012)	(0,015)	(0,013)	(0,020)
Возраст	0,027***	0,021***	0,022***	0,031***	0,022***	0,017**
	(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,003)	(0,006)
Возраст^2	-0,000***	-0,000***	-0,000***	-0,000***	-0,000***	-0,000***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
В браке	0,071***	0,062***	0,047***	0,048**	0,052***	0,013
	(0,014)	(0,013)	(0,013)	(0,017)	(0,014)	(0,020)
Есть дети в возрасте до 18 лет	0,072***	0,047***	0,070***	0,054**	0,065***	0,069***
	(0,015)	(0,014)	(0,014)	(0,018)	(0,015)	(0,021)
Образование (среднее)						
Неполное среднее и ниже	-0,056***	-0,075***	-0,062***	-0,064**	-0,052**	-0,04
	(0,016)	(0,015)	(0,015)	(0,021)	(0,017)	(0,025)
Среднее специальное	0,093***	0,076***	0,058***	0,049**	0,051**	0,018
	(0,016)	(0,014)	(0,014)	(0,018)	(0,016)	(0,023)
Высшее	0,278***	0,247***	0,211***	0,165***	0,200***	0,134***
	(0,018)	(0,016)	(0,016)	(0,021)	(0,018)	(0,026)
Не указано	0,121	0,075	0,052	-0,038	0,04	0,369
	(0,106)	(0,088)	(0,088)	(0,075)	(0,101)	(0,325)
Место жительства (село)						
Областной центр	0,276***	-0,053**	-0,070***	-0,126***	-0,050*	-0,046
	(0,017)	(0,018)	(0,017)	(0,024)	(0,020)	(0,028)
Город	0,144***	-0,03	-0,045**	-0,098***	-0,027	-0,017
	(0,018)	(0,017)	(0,017)	(0,024)	(0,019)	(0,026)
Пгт	-0,055	-0,026	-0,049	-0,093**	-0,073*	-0,031
	(0,030)	(0,028)	(0,028)	(0,034)	(0,033)	(0,048)
Основное занятие – студент (да = 1)		-0,127***	-0,153***	-0,238***	-0,247***	-0,155*
		(0,021)	(0,021)	(0,031)	(0,029)	(0,077)
Основное занятие – пенсионер (да = 1)		-0,098***	-0,120***	-0,063	-0,110***	-0,126**
		(0,025)	(0,025)	(0,040)	(0,026)	(0,046)
Средняя з/п в регионе (ln)		0,858***	0,777***	0,896***	0,791***	0,628***
		(0,024)	(0,024)	(0,030)	(0,028)	(0,044)
Уровень безработицы в регионе		-0,013***	-0,012***	-0,021***	-0,011***	-0,021***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,002)
Искал(а) работу в течение последних 30 дней (да = 1)		-0,014	-0,01	0,069***	-0,023*	-0,042*
		(0,010)	(0,010)	(0,017)	(0,011)	(0,018)
Имеют приработки (да = 1)		0,102***	0,079***	0,028	0,067***	0,043*
		(0,013)	(0,012)	(0,017)	(0,014)	(0,021)
Среднедушевой доход д/х (ln)			0,115***	0,103***	0,102***	0,094***
			(0,008)	(0,011)	(0,010)	(0,017)
Продолжительность поиска работы (ln)				0,004		
				(0,006)		
Время нахождения без работы (ln)					-0,030***	
					(0,004)	
З/п в периоде $t-1$						0,208***
						(0,017)
Константа	8,380***	1,066***	0,815***	-0,275	0,851***	0,739*
	(0,057)	(0,221)	(0,217)	(0,264)	(0,251)	(0,376)
Регионы (ФО)	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Годовые эффекты	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Скорректированный R2	0,274	0,386	0,402	0,538	0,438	0,527
N	11759	11759	11625	4552	8161	2233

Примечание. Внизу в скобках – стандартные ошибки. Средняя заработная плата и уровень безработицы в регионе рассчитаны на уровне psu по данным обследования. Спецификации (5) и (6) – только те, кто ранее имел работу.

Таблица 5. Результаты оценивания – регрессия с инструментальными переменными

	Уравнение первой ступени (для логарифма продолжительности поиска работы)		**Уравнение второй ступени (для логарифма резервируемой заработной платы)**	
	Коэфф.	**Ст. ошибка**	**Коэфф.**	**Ст. ошибка**
Пол (мужской = 1)	-0,009	0,034	0,312***	0,033
Возраст Возраст^2	0,021** 0,000	0,010 0,000	0,052*** -0,001***	0,012 0,000
В браке	-0,005	0,039	0,042	0,038
Есть дети в возрасте до 18 лет	-0,042	0,042	0,015	0,043
Образование (среднее) Неполное среднее и ниже Среднее специальное Высшее Не указано	 0,028 0,071 0,185*** -0,239	 0,046 0,043 0,048 0,280	 -0,042 0,112** 0,337*** -0,229	 0,046 0,048 0,076 0,282
Основное занятие – студент (да = 1)	-0,144**	0,067	-0,372***	0,080
Основное занятие – пенсионер (да = 1)	-0,272***	0,089	-0,341***	0,130
Место жительства (село) Областной центр Город пгт	 -0,080 0,009 -0,276***	 0,054 0,054 0,069	 -0,201*** -0,088* -0,319***	 0,059 0,053 0,103
Средняя з/п в регионе (ln)	0,109	0,071	0,971***	0,074
Уровень безработицы в регионе	-0,011***	0,003	-0,030***	0,004
Искал(а) работу в течение последних 30 дней	-0,096**	0,040	-0,020	0,050
Имеет приработки	-0,098**	0,041	-0,074	0,053
Среднедушевой доход д/х (ln)	-0,022	0,024	0,083***	0,025
Получает пособие по безработице (да = 1) Продолжительность поиска работы (ln)	0,162***	0,052	 -0,892***	 0,313
Регионы (ФО)	Да		Да	
Годовые эффекты	Да		Да	
Константа	1,121*	0,628	0,902	0,737

Примечание. *N* = 4552.

Таблица 6. Результаты оценивания – условные квантильные регрессии, все не имеющие работы и желающие ее найти

	q10		**q50**		**q90**	
Пол (мужской = 1)	0,254***	(0,014)	0,329***	(0,010)	0,345***	(0,013)
Возраст	0,023***	(0,004)	0,024***	(0,003)	0,022***	(0,005)
Возраст^2	0,000***	(0,000)	0,000***	(0,000)	0,000***	(0,000)
В браке	0,019	(0,015)	0,051***	(0,011)	0,042**	(0,016)
Есть дети в возрасте до 18 лет	0,065***	(0,019)	0,077***	(0,012)	0,076***	(0,021)
Образование (среднее)						
Неполное среднее и ниже	-0,050***	(0,018)	-0,069***	(0,015)	-0,052**	(0,024)
Среднее специальное	0,034*	(0,019)	0,058***	(0,016)	0,068***	(0,022)
Высшее	0,190***	(0,021)	0,204***	(0,016)	0,233***	(0,022)
Не указано	0,214	(0,150)	0,019	(0,075)	0,155	(0,318)
Основное занятие – студент (да = 1)	-0,338***	(0,036)	-0,166***	(0,023)	0,026	(0,027)
Основное занятие – пенсионер (да = 1)	-0,145***	(0,034)	-0,133***	(0,028)	-0,098**	(0,041)
Место жительства (село)						
Областной центр	-0,014	(0,023)	-0,088***	(0,017)	-0,112***	(0,024)
Город	0,012	(0,020)	-0,081***	(0,017)	-0,056**	(0,025)
пгт	-0,059**	(0,024)	-0,127***	(0,031)	0,055	(0,051)
Средняя з/п в регионе (ln)	0,834***	(0,027)	0,843***	(0,024)	0,726***	(0,036)
Уровень безработицы в регионе	-0,018***	(0,001)	-0,017***	(0,001)	-0,004**	(0,002)
Искал(а) работу в течение последних 30 дней (да = 1)	0,046***	(0,015)	0,001	(0,010)	-0,056***	(0,015)
Имеют приработки (да = 1)	0,071***	(0,019)	0,071***	(0,015)	0,063***	(0,017)
Среднедушевой доход д/х (ln)	0,087***	(0,010)	0,102***	(0,010)	0,117***	(0,010)
Регионы (ФО)	Да		Да		Да	
Годовые эффекты	Да		Да		Да	
Константа	-0,042	(0,261)	0,349*	(0,212)	1,803***	(0,328)

Примечание. В скобках – стандартные ошибки. Стандартные ошибки рассчитаны методом бутстрапа (N = 100). Серым цветом выделены переменные, по которым коэффициенты в регрессиях для разных квантилей различаются между собой на 5%-м уровне доверительной вероятности.

Таблица 7. Влияние резервируемой заработной платы на вероятность занятости: результаты оценивания пробит-регрессии

	pr1	**pr2**	**pr3**	**pr4**
Пол (мужской = 1)	0,070* (0,035)	0,165*** (0,034)	0,034 (0,042)	0,017 (0,053)
Возраст	0,040*** (0,009)	0,054*** (0,009)	0,028** (0,010)	0,044** (0,014)
Возраст^2	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
В браке	0,112** (0,039)	0,123** (0,039)	0,082 (0,044)	0,196*** (0,058)
Есть дети в возрасте до 18 лет	0,072 (0,041)	0,090* (0,041)	0,114* (0,046)	0,079 (0,061)
Образование (среднее)				
Неполное среднее и ниже	-0,139** (0,045)	-0,152*** (0,045)	-0,112* (0,052)	-0,083 (0,071)
Среднее специальное	0,082* (0,041)	0,106* (0,041)	0,037 (0,047)	0,088 (0,063)
Высшее	0,340*** (0,048)	0,403*** (0,047)	0,246*** (0,055)	0,317*** (0,070)
Не указано	0,019 (0,443)	-0,026 (0,443)	-0,295 (0,654)	0,622 (0,406)
Место жительства (село)				
Областной центр	0,062 (0,051)	0,057 (0,051)	0,044 (0,059)	0,031 (0,080)
Город	0,182*** (0,050)	0,188*** (0,050)	0,141* (0,056)	0,227** (0,080)
Пгт	0,200** (0,072)	0,204** (0,072)	0,162 (0,089)	0,274** (0,101)
Средняя з/п в регионе (ln)	-0,049 (0,080)	0,189* (0,075)	-0,113 (0,095)	0,074 (0,124)
Уровень безработицы в регионе	-0,022*** (0,003)	-0,023*** (0,003)	-0,010* (0,004)	-0,024*** (0,005)
Искал(а) работу в течение последних 30 дней в период $t-1$	0,423*** (0,031)	0,430*** (0,031)	0,343*** (0,038)	0,254*** (0,058)
Имеют приработки в период $t-1$	0,155*** (0,039)	0,163*** (0,039)	0,133** (0,046)	0,097 (0,059)
Среднедушевой доход д/х в период $t-1$ (ln)	0,02 (0,022)	0,027 (0,022)	0,012 (0,027)	0,058 (0,036)
Резервируемая з/п в период $t-1$ (ln)	0,259*** (0,033)		0,217*** (0,040)	0,280*** (0,055)
Отношение резервируемой з/п к предсказанной з/п в период $t-1$, %		0,001*** (0,000)		
Время нахождения без работы в период $t-1$ (ln)			-0,206*** (0,014)	
Продолжительность поиска работы в период $t-1$ (ln)				-0,102*** (0,022)
Константа	-3,269*** (0,692)	-3,627*** (0,691)	-1,47 (0,811)	-4,542*** (1,018)
Регионы (ФО)	Да	Да	Да	Да
Годовые эффекты	Да	Да	Да	Да
N	8372	8359	5910	3241

Примечание. Внизу в скобках – стандартные ошибки.

Таблица 8. Влияние резервируемой заработной платы на заработную плату на новом месте работы

	1	2
Пол (мужской = 1)	0,228*** (0,027)	0,321*** (0,026)
Возраст	0,007 (0,007)	0,021*** (0,007)
Возраст^2	-0,00001 (0,000)	-0,0003*** (0,000)
В браке	0,038 (0,028)	0,051* (0,028)
Образование (среднее)		
Неполное среднее и ниже	0,086** (0,036)	0,072** (0,037)
Среднее специальное	-0,018 (0,032)	-0,001 (0,033)
Высшее	0,039 (0,036)	0,091** (0,036)
Не указано	-0,039 (0,426)	-0,079 (0,430)
Место жительства (село)		
Областной центр	-0,034 (0,040)	-0,029 (0,040)
Город	-0,086** (0,040)	-0,077** (0,039)
Пгт	-0,022 (0,054)	-0,011 (0,054)
Средняя з/п в регионе (ln)	0,644*** (0,062)	0,886*** (0,057)
Уровень безработицы в регионе	0,009*** (0,003)	0,008** (0,003)
Резервируемая з/п в период $t-1$ (ln)	0,247*** (0,028)	
Отношение резервируемой з/п к предсказанной з/п в период $t-1$, %		0,002*** (0,000)
Константа	1,001* (0,544)	0,504 (0,552)
Регионы (ФО)	Да	Да
Годовые эффекты	Да	Да
N	8372	8359

Примечание. Оценивание производилось методом хекмановской коррекции. Приводится уравнение для логарифма заработной платы на новом месте работы, уравнение отбора не приводится. Все переменные, кроме относящихся к резервируемой заработной плате, – по состоянию на период времени *t*.

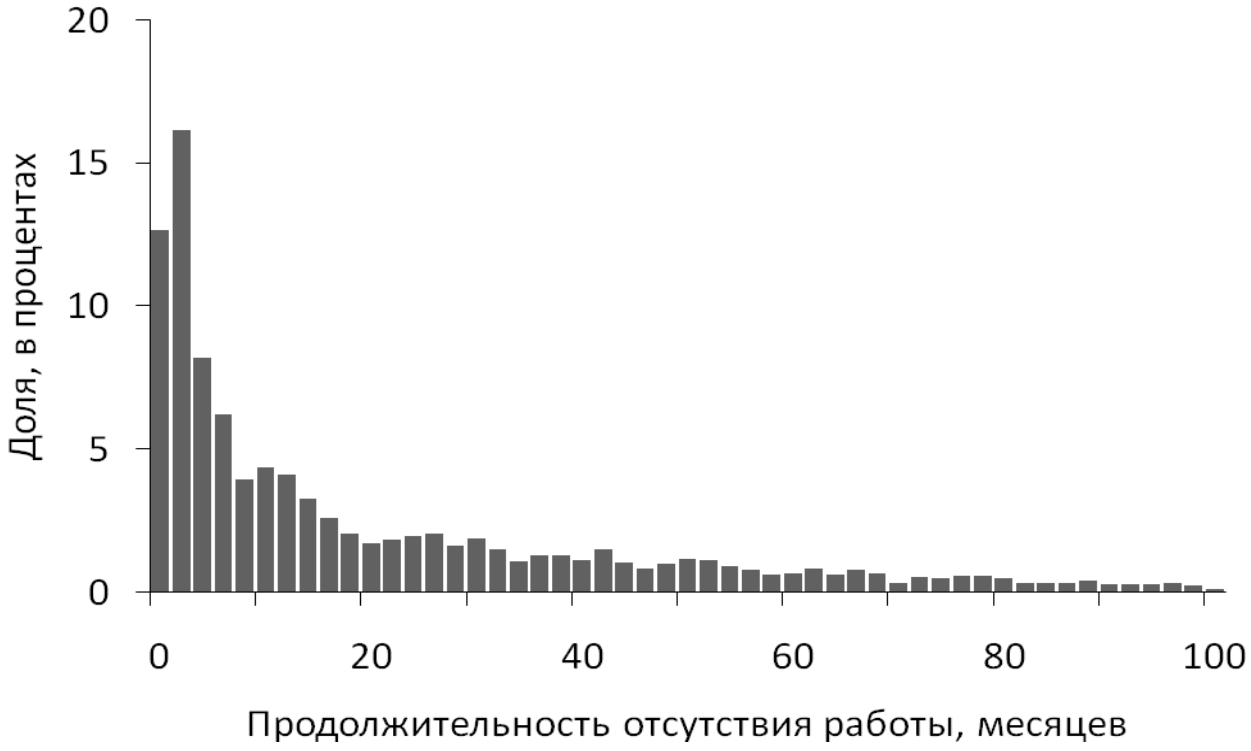


Рис. 1. Распределение по продолжительности времени, прошедшего с момента ухода с последнего места работы, – ранее имевшие работу, все годы

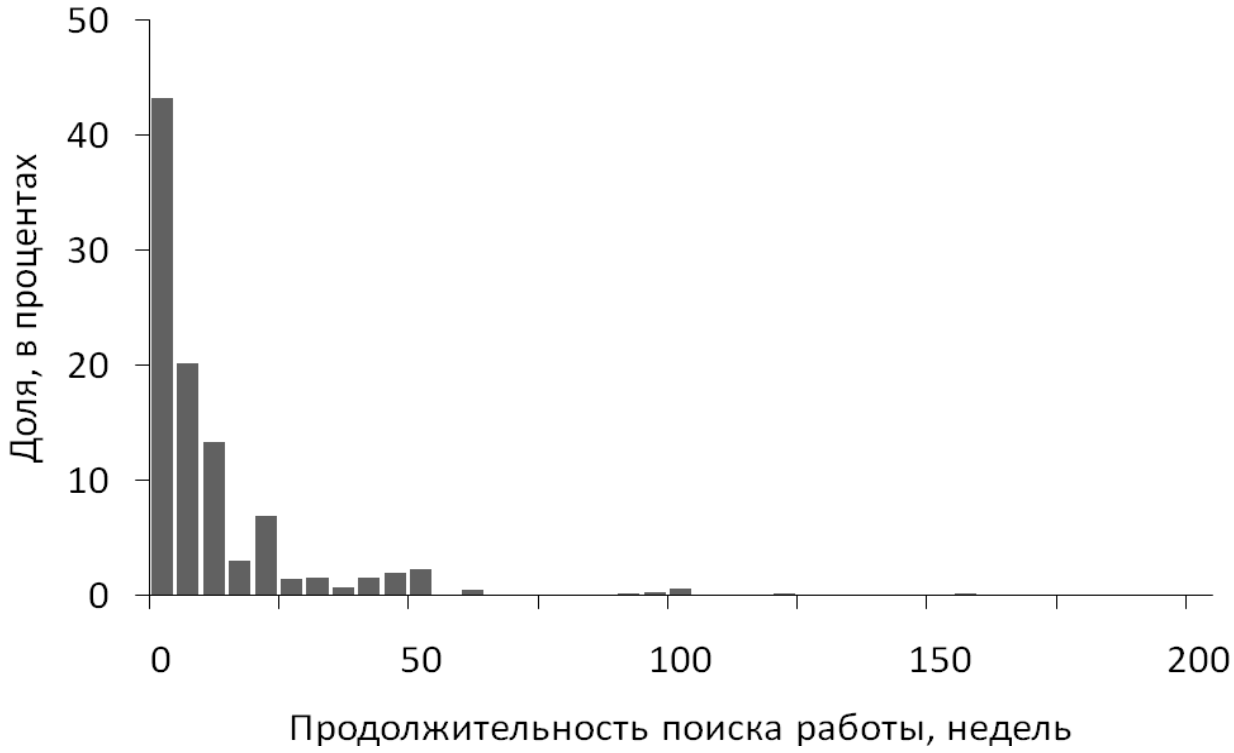
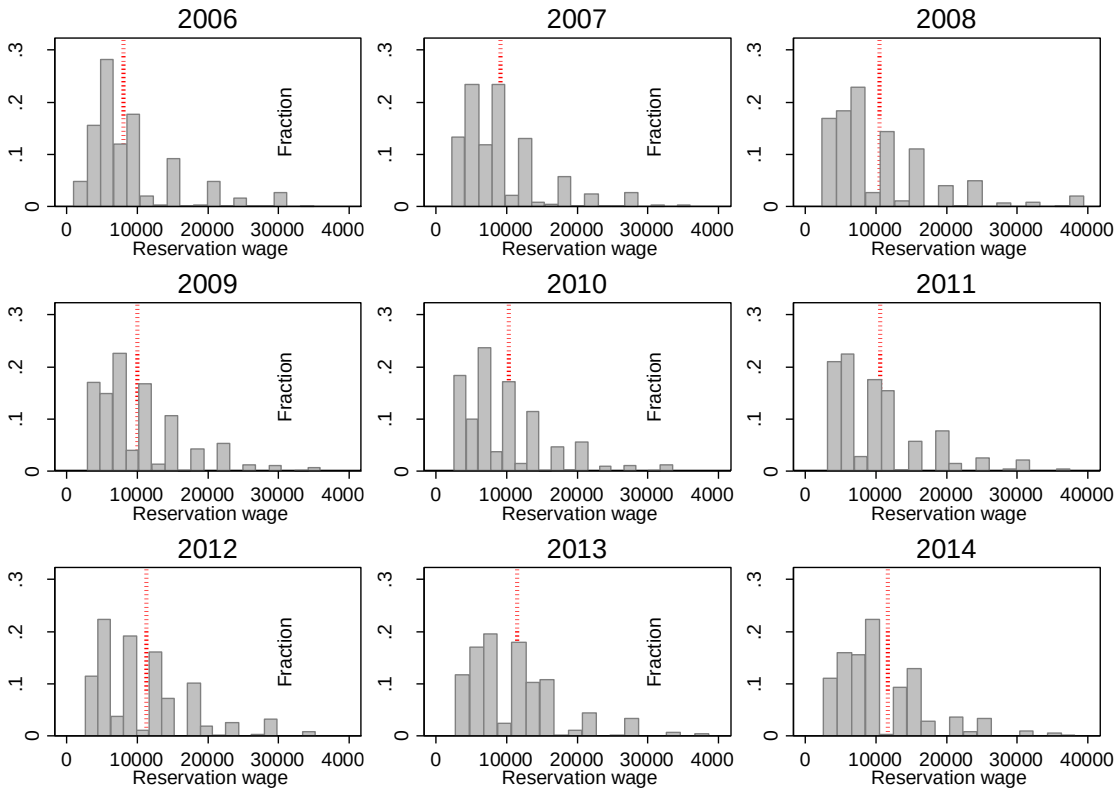


Рис. 2. Распределение по продолжительности поиска работы, все годы



Примечание. Пунктирные линии проведены на уровне средней заработной платы для всех занятых.

Рис. 3. Распределение резервируемых заработных плат

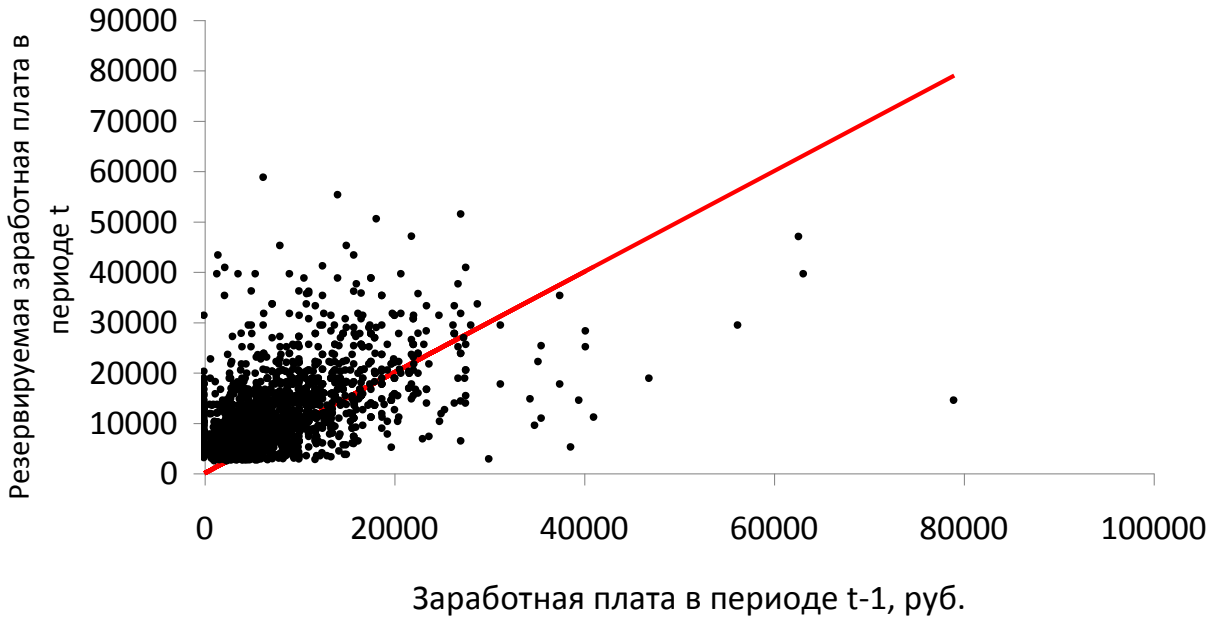


Рис. 4. Соотношение между резервируемой заработной платой и фактической заработной платой в предшествующем году – респонденты, имевшие работу в предшествующем году; все годы

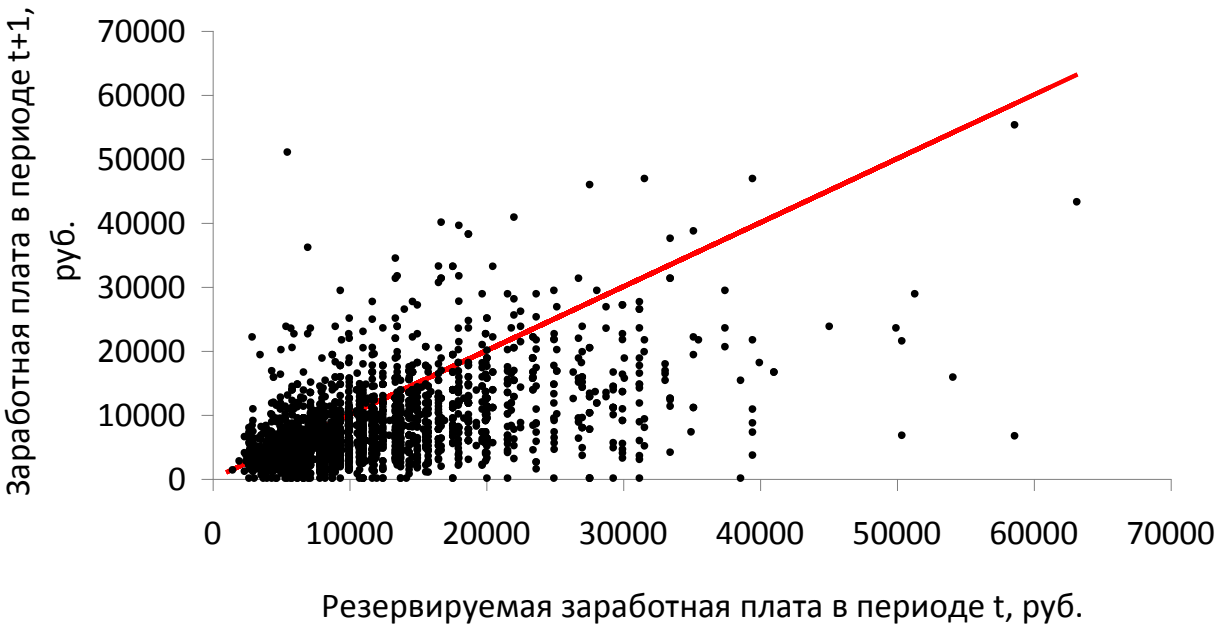


Рис. 5. Соотношение между резервируемой заработной платой и заработной платой на новой работе – респонденты, имевшие работу в следующем году; все годы

Рис. 6. Соотношение между резервируемой заработной платой и предсказанной заработной платой (на основе заработков работников со специальным стажем менее 1 года); все годы

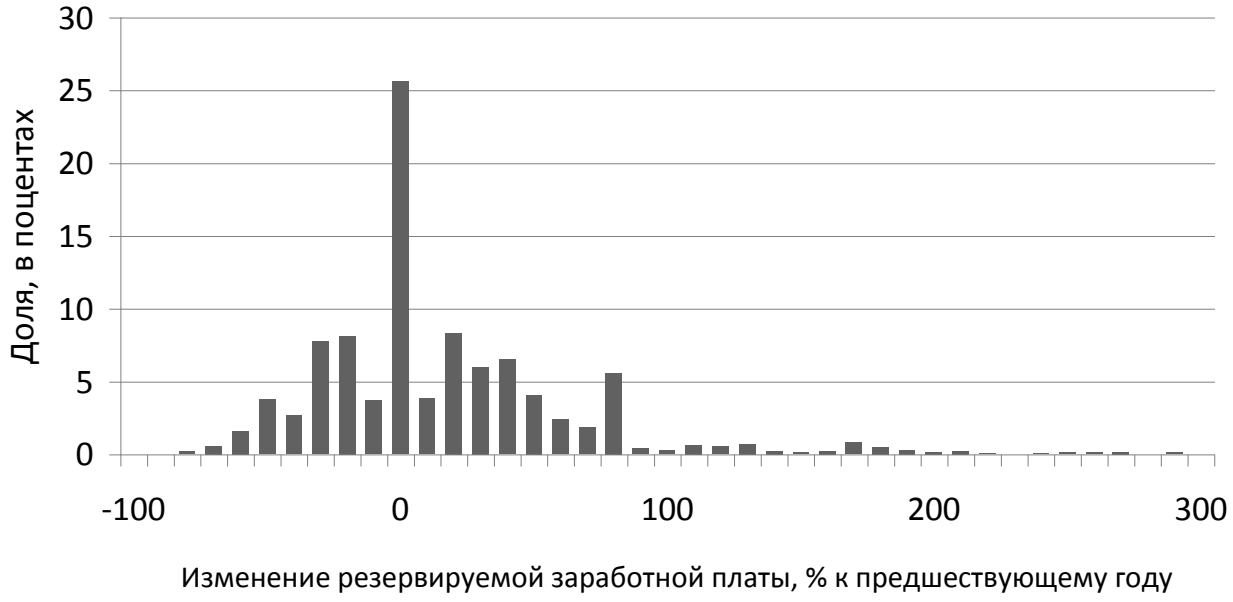


Рис. 7. Изменение резервируемой заработной платы, в % к предшествующему году – респонденты, входившие в рассматриваемую подвыборку не менее двух раундов подряд; все годы

Kapeliushnikov, R., Lukyanova, A.
Paradoxes of reservation wage setting in the Russian labor market [Electronic resource] : Working paper WP3/2016/03 / R. Kapeliushnikov, A. Lukyanova ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (2 Mb). – Moscow : Higher School of Economics Publ. House, 2016. – (Series WP3 "Labour Markets in Transition"). – 53 p. (In Russian.)

Using panel data from the Russian Longitudinal Monitoring Survey for 2006–2014, the paper provides an empirical analysis of reservation wages in Russia. The sample includes non-employed individuals wishing to get a job (both searchers and non-searchers). Comparison of subjective estimates of reservation wages with various objective indicators of actual wages implies that wage aspirations of majority of Russian non-employed individuals are overstated. However their wage expectations are rather flexible and decrease rapidly as search continues that prevents high long-term unemployment. Analysis of determinants of reservation wages shows that personal characteristics, the household income, unemployment duration and characteristics of local labor markets are important factors that affect reservation wage setting. The findings also indicate that non-employed individuals with higher reservation wages have higher probability of re-employment and receive higher wages on their new jobs. A general conclusion is that Russian workers set their reservation wages in economically rational way taking into account their real prospects in the labor market.

Препринт WP3/2016/03
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Капелюшников Ростислав Исаакович, Лукьянова Анна Львовна

Парадоксы формирования резервируемой заработной платы на российском рынке труда

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Изд. № 1962
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»