

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*А.В. Чепкин*

**ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ  
ПОЛУЧАТЕЛЕЙ МИНИМАЛЬНОЙ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ**

Препринт WP15/2009/05

Серия WP15

Научные труды Лаборатории  
исследований рынка труда

Москва

Государственный университет — Высшая школа экономики

2009

Ч 44 **Чепкин А.В.** Занятость и трудовая мобильность получателей минимальной заработной платы в России: Препринт WP15/2009/05. — М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2009. — 36 с.

В работе, базирующейся на базе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) за 2003—2007 гг., оценивается положение реальных и потенциальных получателей минимальной заработной платы (МЗП), а также выявлены различия в их занятости по сравнению с основной группой работников на российском рынке труда. Кроме того, оцениваются значимые факторы получения МЗП со стороны спроса на труд, характеристики работодателей, предлагающих занятость по минимальной ставке оплаты труда. Для определения сегмента потенциальных получателей МЗП выявляются факторы, повышающие вероятность оказаться в группе таких работников. Полученные результаты свидетельствуют о масштабах и структуре эффектов функционирования института МЗП в России, а также о восприимчивости рынка труда к изменению ставки МЗП.

*Классификация JEL:* J23, J24, J31, J62

**Chepkin A.V.** Employment and labor mobility of minimum wage workers in Russia: Working paper WP15/2009/05. — Moscow: State University — Higher School of Economics, 2009. — 36 p. (in Russian)

The paper, based on the Russia Longitudinal Monitoring Survey (RLMS) data for 2003—2007, examines the sector of the actual and potential minimum wage (MW) workers, and reveals characteristics of their employment, compared with a core group of employees on Russian labor market. In addition, the study estimates significant factors of MW earning on the labor demand side, e.g. characteristics of employers, offering employment at the minimum rate of pay. To determine the segment of potential earners of MW the factors that increase the probability of being in a group of such workers are estimated. The results indicate the effects produced by the institute of the MW in Russia, as well as the susceptibility of the labor market to changes in its rates MW.

*JEL Classification:* J23, J24, J31, J62.

Препринты Государственного университета — Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>

© Чепкин А.В., 2009  
© Оформление. Издательский дом  
Государственного университета —  
Высшей школы экономики, 2009

## Введение<sup>1</sup>

Минимальная заработная плата (МЗП) применяется, чтобы обеспечить социально приемлемые границы оплаты труда. Подходы к определению этих границ опираются, как правило, на величину прожиточного минимума, однако учитывают также и создание стимулов к труду, что существенно отличает институт МЗП от других форм поддержки благосостояния населения. Влияя на поведение работодателей, законодательство о МЗП приводит к изменению решения о найме работников, определяя установленный минимум трудовых издержек. Таким образом, регулятивное влияние МЗП распространяется на все стороны рынка труда, а механизм поддержки доходов работников порождает изменение объемов предложения труда и спроса на труд.

Согласно российскому законодательству минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. В последние годы влияние МЗП на российский рынок труда значительно усилилось: с 2005 г. ее ставка в номинальном выражении увеличилась более чем в 5 раз, а с 1 января 2009 г. впервые приведена в соответствие с общероссийским прожиточным минимумом и составляет 4330 руб.

<sup>1</sup> Работа поддержана грантом факультета экономики Государственного университета — Высшей школы экономики (ГУ ВШЭ) по проекту Кобзарь Е.Н., Чепкина А.В. «Воздействие института минимальной заработной платы на российский рынок труда» (2008 г.) и подготовлена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда ГУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований ГУ ВШЭ (2009 г.). Автор выражает признательность и благодарность С.Ю. Роцину, И.О. Мальцевой, Е.Н. Кобзарь за комментарии и содержательную критику.

Таблица 1. Динамика МЗП в России в 2002—2009 гг.

Дата установления	Размер МЗП	Соотношение размера МЗП и прожиточного минимума трудоспособного населения (в целом по РФ), %	Индекс Кейпта (соотношение МЗП и средней заработной платы), %
01.01.2009	4330*	78,8**	24,2**
01.09.2007	2300*	54,8	17
01.05.2006	1100	29,6	10,6
01.09.2005	800	24,3	9,2
01.01.2005	720	22,9	8,4
01.10.2003	600	25,6	10,8
01.05.2002	450	23	11,7

\* С учетом всех надбавок и выплат работнику.

\*\* Данные по средней заработной плате и прожиточному минимуму трудоспособного населения по состоянию на 1-е полугодие 2009 г.

Источник: [Кобзарь 2009].

Российская МЗП отличается централизованной моделью установления ставки и недифференцированным применением для отдельных регионов и отраслей экономики. Заметим, что мировой опыт использования МЗП, особенно в странах с федеральным устройством и неоднородной структурой экономики, свидетельствует о росте эффективности института при более гибком его использовании, учитывающем особенности локальных рынков труда (региональный прожиточный минимум и распределение заработных плат, количество потенциальных получателей в регионах и отраслях, восприимчивость предприятий к росту трудовых издержек). Хотя российское законодательство предусмотрело в конце 2006 г. установление региональных субминимумов МЗП и эта практика получила распространение в 2007 и 2008 гг., последний скачок федеральной ставки превысил региональные минимумы во многих субъектах РФ. Ухудшение экономической ситуации в 2008—2009 гг. также вызвало снижение активности региональных властей по пересмотру локальной МЗП. Кроме того, в 2007 г. в величину МРОТ были включены все надбавки и выплаты работникам (в том числе районные коэффициенты)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Институциональные и региональные аспекты установления МЗП на российском рынке труда подробно обсуждаются Е. Кобзарь [Кобзарь 2009].

Экономическая теория и богатый опыт использования МЗП в развитых странах обнаруживают разнонаправленное действие этого института на положение работников с точки зрения занятости, доходов и возможностей на рынке труда. Хотя получатели минимальной заработной платы выигрывают от повышения ее ставки, они также рискуют быть вытесненными с рынка труда, потому что фирмы сокращают спрос на их труд, а другие рабочие места для таких работников часто недоступны. Поэтому для определения результирующих последствий государственного регулирования трудовых доходов необходимо учитывать как характеристики занятости реальных получателей минимальной заработной платы, так и факторы, создающие риск вхождения в эту группу для остальных работников. Кроме того, положение рассматриваемых работников требует оценки с точки зрения гибкости рынка труда и наличия институциональных альтернатив: каковы направления и интенсивность трудовой мобильности в нижнем сегменте зарплатного распределения.

Следует отметить, что в настоящий момент нет работ, в которых проводится эмпирический анализ влияния МЗП на российский рынок труда на микроуровне. Хотя вопрос повышения МРОТ и приведения его уровня в соответствие с прожиточным минимумом является общественно важным и широко обсуждается профсоюзами и политиками, исследователи проявляли к нему меньшее внимание. Это было связано как с относительно низким уровнем российской МЗП по сравнению с развитыми странами и, соответственно, незначительным воздействием на показатели рынка труда, так и с ограничениями со стороны доступных баз данных.

Данная работа преследует цель оценить положение реальных и потенциальных получателей МЗП в России, а также определить возможные отличия в их занятости по сравнению со всеми остальными работниками. Также в рамках возможностей, которые обеспечивают располагаемые данные, оцениваются значимые факторы получения МЗП со стороны спроса на труд, т.е. характеристики российских работодателей, предлагающих занятость по минимальной ставке оплаты труда. Таким образом, дается оценка масштабов и структуры эффектов функционирования института МЗП в России, а также восприимчивости рынка труда к изменению ставки.

## Обзор эмпирических исследований влияния МЗП на рынок труда

Работы, посвященные исследованию влияния МЗП на рынок труда, содержат разные оценки в отношении возникающих эффектов. В данный обзор включены те из них, которые предлагают подходы к выявлению ключевых характеристик работников, предприятий и рынка труда в целом, определяющих последствия государственного регулирования посредством МЗП. Большая часть исследований выявляет негативное влияние (не всегда статистически значимое) роста МЗП на занятость. Незначительная доля работ обнаруживает положительное влияние на занятость вопреки предсказаниям теории конкурентного рынка труда.

Стандартная неоклассическая модель, имеющая допущения об однородности труда как фактора производства, предсказывает, что минимальная заработная плата, установленная выше равновесной ставки оплаты труда, сокращает спрос на труд со стороны фирм и приводит к общему росту безработицы (например, [Brown, Gilroy, Kohen 1982]).

Поскольку допущение о повсеместном и полном применении трудового законодательства является сильным даже для развитых стран, целый ряд теоретических моделей описывает влияние МЗП в условиях неполного выполнения законодательства (см. например, [Freeman, Freeman 1991]). Эти модели во многом различны (например, в допущениях о мобильности между регулируемым и нерегулируемым секторами), но едины в том, что предсказывают негативное воздействие на занятость в результате установления или повышения МЗП в секторе рынка труда, на который распространяются соответствующие статьи законодательства. Стоит отметить ряд моделей, предсказывающих положительное влияние МЗП на занятость: в случае монополистического рынка труда эффект влияния на занятость может быть положительным, так же как и в рамках теории эффективной заработной платы (например, [Lemos 2004]).

Эмпирические исследования влияния МЗП на рынок труда можно разделить на две группы в соответствии с применяемой методологией и структурой изучаемых данных. К первой группе относятся

ранние работы, содержащие анализ агрегированных данных о рынке труда в индустриальных странах. В подавляющем большинстве из них выявлялось выраженное негативное влияние на общую занятость, что согласовывалось со стандартной неоклассической моделью рынка труда [Brown 1999]. В частности, на основе анализа всего многообразия эмпирических результатов, накопленных к 1982 г., Ч. Браун и др. заключают, что 10%-е увеличение МЗП в США снижает занятость подростков на 1—3% [Brown, Gilroy, Kohen 1982]. В других возрастных группах явной зависимости выявлено не было. В отношении положительного или негативного влияния МЗП на доходы работников консенсус экономистами также достигнут не был.

Методология исследования, применяемая в этих работах, вызвала критику, которая была связана как с недостатками агрегированных данных, так и с возможной эндогенностью изменения уровня МЗП по отношению к общим изменениям на рынке труда (взаимное влияние обусловлено тем, что решение об изменении ставки МЗП принимается правительством на основе показателей уровня жизни и трудовых доходов), а также сложностью отбора контрольных переменных [Card, Krueger 1995]. В работах, продолжавших исследование МЗП с учетом критики первого поколения работ, предпринимались попытки контролировать изменения экономических условий путем включения валового выпуска как объясняющей переменной. Однако уровень МЗП также может эндогенно зависеть от валового выпуска, что опять же приводит к смещению оценок.

Вторая группа эмпирической литературы включает работы, основанные преимущественно на микроэкономических данных, которые стали накапливаться в развитых странах с конца 1980-х годов. Оценки в отношении возникающих эффектов использования МЗП различны и крайне чувствительны к спецификациям эконометрических моделей и используемым данным. Многие исследователи находят значительное негативное влияние МЗП на масштабы занятости с коэффициентом эластичности от 0,4 до 1,6 в абсолютном выражении (например, [Abowd 1999; Draca 2006; Neumark, Wascher 2007]). Так, сравнение рынков труда США и Франции выявляет сильное негативное влияние на занятость среди низкооплачиваемых работников [Abowd 1999]. В работах по рынку труда Великобритании подтверждается сильное влияние МЗП на распределение заработных плат (эффект «переноса»), однако констатируется отсутствие влияния на за-

нятость [Dugas 2006]. Д. Ньюмарк и У. Уошер, используя панельные данные ОЭСР, отмечают снижение занятости среди молодежи под влиянием роста МЗП [Neumark, Wascher 2007].

Д. Кард и А. Крюгер сопоставили результаты функционирования сектора быстрого питания рынков труда двух соседних штатов в США, в одном из которых (Нью Джерси) была повышена МЗП, а в другом (Пенсильвания) осталась на прежнем уровне [Card, Krueger 1994]. Авторы не выявили статистически значимого отрицательного влияния на занятость.

Мобильности работников, получающих минимальную заработную плату, также посвящено значительное число исследований в США и странах Западной Европы. В частности, Р. Смит и Б. Вавричек показывают, что более 60% работников, получавших МЗП в США в 1984 г., спустя один год имели заработную плату выше минимальной [Smith, Vavrichek 1992]. У. Эван и Д. Макферсон произвели сопоставление работников — получателей МЗП с референтной группой работников, получающих более высокую заработную плату, используя панельные данные по США за 1979—1999 гг. [Evan, Macpherson 2003]. Их выводы подтверждают, что рабочие места с минимальной заработной платой имеют тенденцию быть работой для «новичков» на рынке труда и что такая занятость является относительно непродолжительной для большинства работников. Вероятность роста заработной платы для МЗП работников определяется такими факторами, как уровень образования, переобучение и повышение квалификации, а также переходы между отраслями и профессиональными группами.

Что касается мобильности всех низкооплачиваемых работников, то исследователи сходятся в том, что чем дольше работник остается на низкооплачиваемой должности, тем ниже для него вероятность перейти на более высокооплачиваемую работу. Например, в одной из работ выявляется, что попадание в «ловушку низкой заработной платы» связано как с индивидуальными характеристиками (гетерогенностью работников), так и со структурными характеристиками рынка труда [Sloane, Theodossiou 2000]. Авторы показывают, что именно структурные характеристики рынка труда оказывают более значительное влияние на сегмент работников, получающих МЗП, в том числе на интенсивность их мобильности. Для таких работников вероятность остаться на минимальном уровне заработной платы, а также потерять рабо-

ту или совершить переход в экономическую неактивность, существенно выше, чем вероятность улучшить свое положение.

М. Джонс и другие при анализе эффектов МЗП в Великобритании оценили влияние индивидуальных характеристик на длительность занятости в затрагиваемой группе работников [Jones, Jones, Murphy, Sloane 2005]. Их выводы полностью соотносятся с результатами американских исследований об относительно короткой занятости работников, получающих заработную плату на уровне минимальной. Наиболее важным с точки зрения политики выводом стало подтверждение того факта, что значительное количество таких работников в течение короткого периода улучшают свое положение: более 50% демонстрируют восходящую мобильность по заработной плате. Кроме того, по оценкам исследователей, 3,8% рабочей силы в Великобритании испытывают прямое и косвенное влияние института МЗП на доходы и занятость.

В противоположность изобилию работ по оценке эффектов от установления МЗП в развитых странах, подобных исследований по развивающимся странам гораздо меньше. Имеющиеся работы используют схожие с описанными выше эконометрические подходы, которые применялись к данным разной степени агрегированности. Полученные результаты различны, но в большинстве случаев авторы находят негативный эффект на занятость в регулируемом секторе (охваченном МЗП) и рост занятости в нерегулируемом секторе. На агрегированных данных выявляется негативный эффект в формальном секторе в Бразилии [Carbeiro 2000], так же как и при использовании данных по Пуэрто-Рико в отраслевом разрезе [Freeman, Freeman 1991]. Работа Р. Бэлла фактически единственная, основанная в чистом виде на данных по отдельным компаниям. Автор находит негативный эффект на занятость в Колумбии (с эластичностью 0,15—0,33 для низкоквалифицированных работников и 0,03—0,24 — для квалифицированных) и нулевой эффект в Мексике, где МЗП установлена на уровне ниже равновесных ставок заработной платы [Bell 1997]. Агрегированные данные по отдельным компаниям в Индонезии, где МЗП переживала резкий рост, обнаруживают негативное влияние на занятость в малых фирмах (менее 20 работников) и возможный положительный эффект для крупных и средних фирм [Rama 1999]. Исследовательский центр SMERU обнаружил аналогичные результаты на данных об опросе домашних хозяйств об участии в рабочей силе. Исследование показало, что рост МЗП в 1988—

2000 г. имел негативный эффект на занятость в формальном секторе экономики [SMERU 2001]. Общее исследование влияния МЗП на занятость в Индонезии приводит к выводу, что результаты крайне чувствительны к способу включения МЗП и прочих контрольных переменных в регрессии [Islam, Nazara 2000].

Таким образом, проблема эмпирической оценки влияния МЗП на рынок труда заключается в идентификации эффектов, во-первых, на занятость и доходы реальных потенциальных получателей МЗП, а во-вторых, на уровень занятости и зарплатное распределение в целом. Основная сложность оценивания связана с идентификацией влияния МЗП на фоне влияния других индивидуальных и макроэкономических факторов, изменяющих положение работников с низкими трудовыми доходами. Обобщение эмпирических результатов, полученных в развитых и развивающихся странах, как на агрегированных, так и на микроданных, представлено в Приложении (табл. П1).

Среди российских работ следует отметить обзор функционирования института МЗП в России, осуществленный Н. Вишневецкой, в котором автор анализирует институциональные особенности МЗП в России и в мире (процедура установления, региональные особенности, роль профсоюзов), динамику изменения МРОТ в относительном и абсолютном выражении и описывает социально-демографические характеристики получателей минимальной заработной платы [Вишневецкая 2007]. Е. Кобзарь анализирует историю и особенности российской модели МЗП, оценивает охват занятых на данных Росстата и выявляет влияние на региональные рынки труда [Кобзарь 2009]. Важными для понимания положения работников в нижней части доходного распределения являются работы А. Лукьяновой, посвященные оценкам структуры доходов российских работников, доходного распределения, а также направлений и интенсивности мобильности по доходам [Lukyanova 2008].

### **Данные и методология анализа**

Настоящее исследование проводится в русле микроэкономического анализа и основывается на панельных микроданных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) в период с 2003 по 2007 г. (раунды 12—16). В выборку

включены индивиды в возрасте экономической активности (15—72 лет), а в качестве занятых работников рассматриваются индивиды, утвердительно ответившие на вопрос о наличии работы. В выборку включались индивиды, пребывающие в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске.

Работникам присвоен один из четырех возможных статусов, характеризующих положение на рынке труда: (1) получение заработной платы не выше уровня минимальной, (2) получение заработной платы на уровне выше минимального, (3) состояние безработицы (по определению МОТ), (4) состояние экономической неактивности.

При определении статуса получателя МЗП (1) использовалась ставка МРОТ, действовавшая в том месяце, в котором проводился опрос РМЭЗ. В качестве показателя заработной платы использовалась среднемесячная величина дохода работника по основному месту работы, полученного за последние 12 месяцев. Работники — получатели МЗП (группа 1) определялись как те, чья удельная среднемесячная заработная плата (пропорционально отработанному времени) меньше или равна величине МРОТ за вычетом подоходного налога (13%), так как респондентов спрашивали о доходе после налогообложения. Также в 1 группу включены индивиды, чья заработная плата в период наблюдения превышала уровень МЗП за вычетом подоходного налога не более чем на 5%.

Оценка вероятности попадания в число получателей МЗП произведена с использованием пробит-модели. Рассчитаны две спецификации модели, отличающиеся набором переменных, характеризующих отрасль, в которой занят индивид. Структура данных РМЭЗ такова, что вопрос об отрасли, в которой трудится работник, включается в анкету лишь начиная с 2004 г. Соответственно все регрессионные уравнения оценивались отдельно для каждого раунда и на объединенной выборке (2003—2007 гг. при тестировании базовой спецификации модели (без включения переменной, характеризующей отраслевую принадлежность рабочего места) и 2004—2007 гг. при тестировании дополнительной спецификации модели — с учетом отрасли).

Для исследования стабильности пребывания работников в статусе получателей МЗП и мобильности между статусами на рынке труда строились матрицы переходов для всех раундов, используемых в настоящем исследовании: 2003/2004 гг., 2004/2005 гг., 2005/2006 гг. и 2006/2007 гг.

## Социально-демографические характеристики получателей МЗП

Согласно теории получатели минимальной заработной платы — это наименее конкурентоспособная группа работников, т.е. индивиды с низким уровнем запаса человеческого капитала и/или незначительными возможностями его реализации или получения отдачи на него. Данные РМЭЗ позволяют описать ключевые характеристики работников, имеющих реальный трудовой доход не выше минимального. Deskриптивный анализ производился в сопоставлении с референтной группой (работниками, имеющими зарплату выше минимальной) для идентификации черт именно работников — получателей МЗП на фоне общей специфики российского рынка труда.

Масштабы распространения МЗП оценивались как доля получателей зарплаты на уровне МЗП и ниже в общей численности занятых. Согласно данным РМЭЗ этот показатель колеблется от 1% в 2003 г. до 4,3% в 2007 г.

В табл. П2 (см. Приложение) представлены описательные статистики индивидуальных характеристик получателей МЗП в сравнении с обычными работниками. Анализ используемой выборки подтверждает относительно низкую конкурентоспособность таких работников с точки зрения количества человеческого капитала. Группа работников, обладающих профессиональным (13 лет обучения) и высшим (более 15 лет обучения) образованием, среди них относительно низка (15—22% и 5—12% соответственно против 24—25% и 24—27% соответственно в референтной группе). Обратная ситуация складывается с неполным средним образованием (менее 10 лет обучения) — им обладают 19—38% работников — получателей МЗП, что значительно превышает показатель референтной группы (10,8—12%).

Среди работников, получающих заработную плату на уровне минимальной, преобладают женщины, чьи возможности на рынке труда остаются более слабыми по сравнению с мужчинами, особенно на рабочих местах с большой долей физического труда, характерных для низкой квалификации. Доля женщин в выборке колеблется от 49% до 65%, в референтной группе — от 53% до 54%. При этом начиная с 2005 г. доля женщин только повышается.

Распределение получателей МЗП по возрасту в целом соответствует распределению работников в референтной группе, что не указывает на уязвимость отдельных возрастных когорт. Доля работников до 25 лет составляет 12—15% (12—14% в референтной группе). Работников предпенсионного и пенсионного возраста (55—72 лет) от 8% до 20% в группе (1) и 9—11% в референтной группе. В соответствии с предсказаниями теоретических моделей и эмпирическими исследованиями [Neumark, Wascher 1999] молодежь и в меньшей степени старшая возрастная группа сильнее всего затрагиваются действием института МЗП. Российский рынок труда этого не демонстрирует — доля людей в основном трудоспособном возрасте (в частности 45—54 года) среди получателей МЗП выше, чем в основной группе работников: в 2007 г. 30% против 24%, в 2003 г. — 31% против 24%, что может объясняться спецификой связи между возрастом и интенсивностью накопления человеческого капитала.

Рассматриваемые работники сосредоточены в низкодоходных семьях, что свидетельствует о денежных мотивах выхода на рынок труда индивидов, не обладающих значительным человеческим капиталом. Среднедушевые доходы в домашнем хозяйстве работников — получателей МЗП более чем на 50% ниже, чем в семьях основной группы работников в 2003—2004 и 2007 гг. В 2005 и 2006 гг. эти доходы ниже на 40% и на 35% соответственно.

Получение пенсии (всех видов, кроме пенсии на детей) как факт наличия дополнительного источника дохода отмечается у 5—21% индивидов в разные годы. При этом доля получателей пенсии нестабильна и в ряде раундов выше в группе (1), в других раундах — среди работников, получающих заработную плату выше уровня МЗП.

Семейный статус как индикатор положения работника в домохозяйстве демонстрирует стабильное распределение между женатыми и холостыми индивидами с преобладанием среди получателей МЗП тех, кто имеет семью (68—77%). Соотношения постоянны как в группе работников, получающих минимальную заработную плату, так и по отношению к остальным. Наличие семьи не связано с получением МЗП, если судить по deskриптивной статистике.

Низкая производительность, обусловленная ограниченными физическими способностями, может определять вынужденную занятость на низкооплачиваемых рабочих местах. Однако распределение ответов относительно самооценки здоровья не выявляет тенденций,

отличающих получателей МЗП. Распределения в обеих группах работников в целом похожи.

Наконец, наибольшая доля получателей МЗП сосредоточена в регионах со сравнительно простой структурой производства и отраслей и, соответственно, ограниченными альтернативами занятости на локальном рынке труда: 54—70% таких работников сосредоточены в сельской местности (20—21% в референтной группе). Напротив, в областных центрах — лишь 14—23% (45—47% в референтной группе). Наблюдения подтверждают значительное влияние структурных характеристик локальных рынков труда на возможности работников.

Таким образом, получение минимальной заработной платы характеризуется низким уровнем накопления человеческого капитала, низкими доходами в домашнем хозяйстве и пребыванием на локальных рынках труда в малых населенных пунктах. Распределение реальных получателей МЗП по возрасту не подтверждает предположение об относительных преимуществах работников в основном трудоспособном возрасте и не показывает уязвимости молодежи и представителей старших возрастов. Также не наблюдается связь с физическими ограничениями вследствие недостаточного здоровья.

### **Характеристики занятости работников — получателей МЗП**

Данные РМЭЗ позволяют контролировать такие характеристики занятости, как профессия и квалификация, длительность специфического стажа, продолжительность рабочей недели, официальность занятости. Среди характеристик предприятий-работодателей мы рассматриваем отраслевую принадлежность, форму собственности и размер фирмы, который оценивается как общее количество работников.

Зафиксированы существенные вариации в масштабах охвата МЗП работников по группам отраслей (табл. 2). Поскольку в анкетах РМЭЗ список отраслей менялся от года к году, отрасли были сгруппированы в три группы: промышленность, сельское хозяйство и сфера услуг. Данные об отраслях содержатся в раундах 2004—2007 гг. Низкооплачиваемые работники традиционно сосредоточены в сельском хозяйстве и сфере услуг (торговля, бытовое обслуживание).

*Таблица 2.* Доля работников, получающих заработную плату на уровне МЗП и ниже, в общей численности работников по отраслям

<b>Отрасль</b>	<b>2004, %</b>	<b>2005, %</b>	<b>2006, %</b>	<b>2007, %</b>
Промышленность	5,4	13,6	12,3	10,2
Сельское хозяйство	51,4	40,9	30,8	27,4
Сфера услуг	40,5	45,5	56,9	62,4
Другое	2,7	0,0	0,0	0,0
Всего	100	100	100	100

*Примечание.* Здесь и далее, если не указано иное, расчеты приведены на основе базы данных РМЭЗ. Выборка содержит респондентов в возрасте 15—72 лет, имеющих регулярную работу.

В табл. 3 Приложения представлено распределение работников по профессиональным группам и другие характеристики компаний и занятости. По профессиональным характеристикам от 25% до 40% получателей МЗП являются неквалифицированными работниками. Вторая по величине группа — «Операторы машин, работники сборочных производств», доля которых колеблется от 17% до 27%. Доля работников сферы услуг и торговли среди получателей МЗП составляет 5—19% в разные годы. Доля работников — получателей МЗП среди специалистов высшего и среднего уровня квалификации, производственных рабочих систематически меньше в сравнении с основной группой работников.

Получатели МЗП заняты преимущественно в сельском хозяйстве — 27—51% респондентов по сравнению с 4—6% в референтной группе. Аграрный сектор, по опыту других стран [Brown, Gilroy, Kohen 1982], традиционно включает значительную долю работников с минимальной ставкой заработной платы, поскольку предполагает наименее квалифицированный труд. На втором месте сфера услуг (41—62%), что меньше, чем для остальных работников, 62—64% которых заняты в этом секторе. Реже всего работники, получающие доход на уровне МЗП, встречаются в промышленности (5—14%) по сравнению с основной группой работников (29—32%).

Таким образом, распределение получателей МЗП в России в целом соответствует ситуации в других странах и отражает распределение заработных плат и квалификационных групп работников в экономике. Российский институт МЗП охватывает работников именно

в низкоквалифицированных и малооплачиваемых сегментах рынка труда: сельском хозяйстве и сфере услуг.

Продолжительность рабочей недели в группе работников, получающих заработную плату на уровне МЗП, выше: от 51 до 57 часов по сравнению с 44 часами в основной группе. Это может объясняться тем, что более низкая производительность (обусловленная уровнем человеческого капитала и спецификой занимаемых рабочих мест) приводит к росту объема занятости. Кроме того, это указывает на действенность института МЗП с точки зрения стимулирования к труду и обеспечения благосостояния. Поскольку работники согласны трудиться больше других для увеличения дохода, это свидетельствует о большей эффективности института МЗП в сравнении с другими мерами поддержки благосостояния трудоспособного населения (прежде всего, пособием по безработице). В то же время это вопрос уровня ставки. Очевидно, в рассматриваемый нами период размер МРОТ оказывал существенное влияние на стимулы работников. Распределение по длительности специфического стажа демонстрирует, что от 9% до 23% получателей МЗП имеют стаж занятости на данном предприятии менее 6 месяцев. По этому показателю они систематически превосходят всех остальных работников (за исключением 2005 г.). Это также дает основания полагать, что заработная плата на уровне минимальной является атрибутом рабочих мест, находящихся «на входе» на рынок труда. С другой стороны, это может означать высокий оборот рабочей силы на соответствующих должностях. Второй пик распределения в группе получателей МЗП приходится на стаж 2—5 лет (21—27%). Работников с доходом на уровне МЗП со стажем 5—10 лет относительно меньше во всех раундах по сравнению с распределением в группе обычных работников. По остальным группам продолжительности специфического стажа однозначные тенденции не очевидны.

В пользу того, что рабочие места с минимальной заработной платой наиболее распространены в бюджетном секторе, свидетельствует и распределение компаний, в которых заняты эти работники, по форме собственности. Преобладают государственные компании (61—69% в группе получателей МЗП). Доля частных компаний не превышает 29% в 2005 и 2007 гг., что существенно ниже, чем в группе обычных работников. В течение рассматриваемого периода наблюдается снижение доли государственных предприятий для основной группы

работников, однако подобная тенденция не наблюдается для работников — получателей МЗП, они сосредоточены в малоконкурентных сегментах рынка труда, где рыночные механизмы менее развиты.

Получатели МЗП сосредоточены в основном в формальном секторе экономики, имея официальную занятость (от 93% до 95% выборки), что в целом соответствует распределению в основной группе занятых. Доля работников в неформальном секторе невелика. Это говорит о том, что реальные получатели заработной платы на уровне минимальной пребывают в компаниях, охваченных законодательством об МЗП. В неформальном секторе либо аналогичных рабочих мест нет, либо они оплачиваются по более высоким ставкам.

Существенной характеристикой для описания занятости работников — получателей МЗП является размер фирмы. Структура данных РМЭЗ не позволяет показать точное распределение для рассматриваемой выборки, так как содержит большое количество пропущенных наблюдений. Прослеживается тенденция к занятости получателей МЗП в мелких компаниях (около 7—26% — компании со штатом менее 10 человек, около 21—40% — со штатом от 10 до 49 человек). На долю компаний, в которых работает свыше 1000 человек, приходится лишь около 1,4—7% респондентов. Неравномерность занятости на крупных и мелких предприятиях объясняется как распространением реальных и потенциальных получателей МЗП в мелких населенных пунктах, так и спецификой функционирования отраслей, в которых они заняты. Так, в сельском хозяйстве распространены мелкие фирмы. Также можно предположить, что малые предприятия наиболее чувствительны к повышению МЗП. И негативные эффекты повышения МЗП, которые проявляются в первую очередь в секторе малых предприятий, будут оказывать непосредственное и существенное воздействие на сектор реальных и потенциальных получателей минимальной заработной платы.

### **Оценка вероятности попадания работников в группу получателей МЗП**

Чтобы ответить на вопрос, какие именно факторы — социально-демографические, количество накопленного человеческого капита-

ла или занятость на предприятиях конкретных типов — оказывают наибольшее влияние на вероятность получения минимальной заработной платы, оценивалась вероятностная Probit-модель. В качестве объясняющих переменных использовались ключевые индивидуальные характеристики (пол, возраст, семейное положение, уровень образования, наличие источников нетрудового дохода, тип и географическое положение населенного пункта, в котором проживает индивид), характеристики занятости (профессиональная группа, длительность специфического стажа, официальность занятости, тип собственности компаний). В силу особенностей данных РМЭЗ используется две спецификации: базовая на всем временном интервале и дополнительная — для анализа влияния отраслевой принадлежности, которая оценивается на интервале 2004—2007 гг.

В базовую спецификацию модели включаются переменные, описывающие социально-демографические характеристики (возраст, возраст в квадрате, чтобы учесть нелинейную зависимость, и семейное положение), получение пенсии как источник нетрудового дохода, уровень образования (база — среднее специальное образование (ПТУ)), профессиональная группа (база — специалисты среднего уровня квалификации), длительность специфического стажа (непрерывная переменная, выраженная в месяцах), тип собственности (база — смешанная собственность по отношению к государственной и частной), официальность занятости, тип населенного пункта (база — поселок городского типа), региональные переменные (база — Северный Кавказ) и годовые дамми-переменные (база — 2003 г.).

Поскольку количество получателей МЗП невелико, объединение наблюдений пяти раундов в одну выборку позволяет оценить влияние факторов с большей достоверностью. Предельные эффекты представлены в табл. П4 Приложения. Вероятность получить заработную плату на уровне минимальной нелинейно увеличивается с возрастом работника. Для женщин вероятность получить МЗП выше, чем для мужчин. Среди профессиональных групп отрицательное влияние на вероятность попасть в число получателей МЗП оказывает наличие высшей квалификации специалиста. Положительные значимые коэффициенты отмечены при переменных, отражающих профессиональную принадлежность к торговле и сфере услуг, сельскому хозяйству, операторам машин и сборочных производств, неквалифицированным работникам. Длительность специфического стажа достовер-

но влияет отрицательно, что также отражает низкий уровень человеческого капитала получателей МЗП по отношению к остальным занятым на конкретных предприятиях. Государственная форма собственности влияет положительно, что указывает как на большое количество рабочих мест с минимальной заработной платой в бюджетном секторе, так и, возможно, на более полное соблюдение трудового законодательства в нем.

Получение пенсии как источника нетрудового дохода, наличие профессионального и высшего образования влияют отрицательно, что подтверждает теоретические предположения неоклассической модели предложения труда.

Проживание в областных центрах негативно влияет на вероятность получить МЗП; в сельской местности — положительно. Среди региональных переменных оказываются значимы Москва и Санкт-Петербург, а также Северо-Запад (отрицательное влияние по отношению к региону Северного Кавказа). Эти результаты подтверждают сделанные наблюдения о влиянии структуры и уровня развития локальных рынков труда на возможности работников и уровень заработных плат.

Также значим период наблюдения: в 2007 г. риск попадания в число получателей МЗП был существенно выше, чем в другие годы. Это объясняется существенным увеличением размеров МЗП в 2007 г. и, соответственно, значительным расширением группы ее получателей. Опыт других стран также подтверждает, что резкий рост ставки МЗП приводит к более масштабным эффектам, чем плавное повышение.

Как было отмечено выше, мы анализируем влияние отраслевой принадлежности организации, в которой заняты работники, на данных 2004—2007 гг. В качестве отраслевых переменных используются переменные, показывающие занятость в соответствующих секторах экономики (переменные «Сельское хозяйство» и «Сфера услуг»; базовой переменной является «Промышленность»).

На совмещенной выборке влияние сельского хозяйства и сферы услуг на вероятность оказаться в группе получателей МЗП значимо и положительно по сравнению с промышленностью (см. Приложение, табл. П5). Выявленные на предыдущем шаге тенденции сохраняются, при этом значимы оказываются годовые дамми: 2007 и 2006. Мы вновь фиксируем эффект скачкообразного роста ставки минимальной заработной платы на группу ее получателей.

Таким образом, вероятность получения минимальной заработной платы положительно связана с низким уровнем образования и низкой квалификацией, занятостью в сельском хозяйстве, торговле и сфере услуг, в бюджетном секторе, проживанием в малых населенных пунктах. Вероятность выше для женщин, нелинейно увеличивается с возрастом и отрицательно связана с наличием нетрудовых доходов.

### Стабильность занятости работников — получателей МЗП и их мобильность на рынке труда

Для целей нашего исследования мы определяем мобильность работника как перемещения между следующими статусами: получатель заработной платы на уровне МЗП и ниже, получатель заработной платы на уровне выше МЗП, безработный, экономически неактивный. Чтобы оценить интенсивность мобильности МЗП-работников, мы сопоставляем состояние индивидов в соседних раундах. Матрицы переходов для отдельных периодов представлены в табл. П7 Приложения.

Таблица 3. Переходы между получением заработной платы на уровне минимальной, выше минимальной, состояниями безработицы и экономической неактивности, % (совмещенная выборка, 2003—2007 гг.)

II период \ I период	W<=МЗП	W>МЗП	Безработица	Эк. неактивность	Всего, чел.
W<=МЗП	23,9	55,9	3,8	16,4	238
W>МЗП	1,4	90,0	2,5	6,1	24913
Безработица	0,4	41,5	18,5	39,5	2145
Эк. неактивность	0,4	11,3	5,4	82,9	15643
Всего, чел.	478	25221	1871	15369	42939

Анализ совмещенной выборки показывает, что 55,9% работников, получавших МЗП, улучшают свое положение, переходя в состояние с более высокой заработной платой в течение года. Интенсивность восходящей мобильности по заработной плате обратно связана с ростом МЗП: она ниже в периоды 2004/2005 и 2006/2007 гг. (54,8% и

51,0% соответственно), при том что в 2005 г. МРОТ был повышен дважды при отсутствии индексации в 2004 г., а в 2007 г. МРОТ увеличился более чем в 2 раза. В среднем 23,9% работников, получающих МЗП, не меняют своего статуса между периодами, этот показатель наибольший (29,1%) также при переходе из 2006 в 2007 г.

Во всех рассматриваемых периодах получатели МЗП чаще переходят в состояние экономической неактивности, чем в безработицу. По полученным данным, 16,4% покидают рынок труда в течение года, а безработными становятся 3,8%.

Стабильный статус на рынке труда с заработной платой выше минимальной демонстрируют 90% работников. Нисходящая мобильность в статус занятости по минимальной ставке в среднем составляет 1,4%, а наибольшая в период 2006/2007 гг. — 2,5%. В предшествующие периоды нисходящая мобильность не превышала 0,7%.

Среди безработных 19% остаются таковыми через год и 40% переходят в статус работников с заработной платой, выше минимальной. Получателями МЗП становятся менее 0,5%. Также низка доля переходов в этот статус из состояния экономической неактивности.

Таким образом, категория занятых по минимальной ставке чаще других рассматриваемых групп демонстрирует восходящую мобильность по заработной плате, что говорит об относительно непрочной привязке работников к нижней границе рынка труда и отсутствию явной «ловушки минимальной заработной платы» на российском рынке труда. По сравнению с безработными и экономически неактивными в первом периоде, работники — получатели МЗП также существенно чаще улучшают свое положение в следующем периоде.

Учитывая большую долю работников с наименьшей длительностью специфического стажа, а также значимое отрицательное влияние длительности специфического стажа на вероятность оказаться в группе получателей МЗП, можно сделать вывод об относительно непродолжительной занятости по минимальной ставке, причем имеется тенденция к улучшению положения таких работников на рынке труда. Этот результат соответствует большинству из тех, что получены в отношении рынков труда развитых стран [Smith, Vavrichek 1992; Jones et al. 2005].

## Оценка вероятности восходящей мобильности по заработной плате работников, получающих МЗП

Аналогично оцениванию вероятности попасть в группу получателей МЗП, мы выявляем, какие характеристики работников и их занятости влияют на вероятность покинуть эту группу и перейти на рабочие места с более высокой заработной платой. Описанная ранее спецификация модели тестируется на совмещенной выборке, в которую включены только индивиды, получавшие МЗП в начале рассматриваемых годовых интервалов. В качестве базовых переменных используются: для образования — среднее специальное (ПТУ), для профессиональных групп — специалисты среднего уровня квалификации, для типа собственности — смешанная, для типа населенного пункта — поселок городского типа, среди региональных переменных — Северный Кавказ, среди годовых дамми — период 2006/2007 гг. Предельные эффекты показаны в табл. П6 Приложения.

Поскольку рост заработной платы связан с увеличением производительности работника, факторы со стороны предложения труда, которые влияют на вероятность занятости по минимальной ставке, в данном случае влияния не оказывают. Среди индивидуальных характеристик возраст оказывает нелинейное отрицательное влияние на вероятность перехода на более высокооплачиваемые рабочие места. Положительное влияние оказывает наличие начального и среднего образования, что ниже выбранного базового уровня. Влияние длительности специфического стажа не выявлено. Вероятность восходящей мобильности ниже для работников сельского хозяйства, что отражает лучшие возможности роста производительности труда в других отраслях. Отрицательное влияние получения пенсии косвенно свидетельствует о низкой производительности труда пенсионеров, что согласуется с отрицательным влиянием возраста работника.

Таким образом, рост производительности труда получателей МЗП связан, прежде всего, с физиологическими характеристиками, которые мы оценили через влияние возраста и получение пенсии, а также с отраслевыми особенностями занятости.

## Заключение

Минимальная заработная плата в России в последние годы оказывает все большее влияние на рынок труда в связи с резким ростом ставки МРОТ: за последние четыре года номинальная ставка выросла более чем в 5 раз. Данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения показывают, что в репрезентативной выборке за период с 2006 по 2007 г. доля получателей МЗП выросла более чем в 3 раза: с 1,2% до 4,3% российских работников.

Проведенный анализ выявил, что реальные получатели минимальной заработной платы отличаются от остальных российских работников низким уровнем образования, низкой квалификацией, низким среднестатистическим доходом в домашнем хозяйстве и проживанием в малых населенных пунктах.

Вероятность оказаться в наиболее уязвимой группе работников и трудиться за минимальную заработную плату увеличивается с возрастом, выше для женщин, занятых в бюджетном секторе, и отрицательно связана с длительностью специфического стажа. Наличие нетрудовых доходов, проживание в областных центрах и на экономически развитых территориях снижает вероятность получения МЗП. Таким образом, выявлены черты потенциальных получателей МЗП, которые могут быть затронуты усилением государственного регулирования трудовых доходов посредством роста МЗП. Данные РМЭЗ на интервале 2003—2007 гг. демонстрируют, что чем выше ставка МЗП и чем стремительнее ее рост, тем большее количество работников она охватывает.

Вместе с тем около 56% таких работников улучшают свое положение уже в течение года и выходят из группы получателей МЗП. Восходящая мобильность по заработной плате определяется как факторами индивидуальной производительности труда, так и отраслевой спецификой. Наименьшие шансы роста заработной платы у пенсионеров и занятых в сельском хозяйстве.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что реализация законодательства о МЗП оказывает дифференцированное влияние на отдельные группы работников, и эти группы достоверно идентифицируются по социально-демографическим и трудовым характе-

ристикам. Политика применения МЗП должна учитывать это дифференцированное воздействие на отрасли, локальные рынки труда и категории работников. Также выявлено, что реальные и потенциальные получатели сосредоточены на предприятиях и в секторах, крайне чувствительных к росту трудовых издержек (малые предприятия, сельское хозяйство, торговля и сфера услуг), поэтому негативные эффекты наблюдающегося роста МРОТ могут быть критическими именно для предприятий, реально нанимающих работников по минимальной ставке.

## Литература

Вишневецкая Н.Т. Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. С. 141–197.

Вишневецкая Н.Т. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР: Препринт WP3/2005/03. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005.

Кобзарь Е.Н. Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России: Препринт WP15/2009/06. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009.

Abowd J., Kramarz F., Margolis D. Minimum Wages and Employment in France and the United States: NBER Working Paper, 1999. No. 6996.

Bell L. The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia // Journal of Labour Economics. 1997. Vol. 15. No. 3. P. 103–135.

Brown C. Minimum Wages, Employment, And the Distribution of Income // The Handbook of Labor Economics / O. Ashenfelter, D. Card (eds.). Elsevier, 1999. P. 2101–2163.

Brown C., Gilroy C., Kohen A. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment // Journal of Economic Literature. 1982. Vol. 20. No. 2. P. 487–528.

Burkhauser R., Couch K., Wittenburg D. A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey // Journal of Labor Economics. 2000. Vol. 18. No. 4. P. 653–680.

Carbeiro F.G. Time Series Evidence on the Employment Effect of Minimum Wages in Brazil // Economics Research Network Working Paper. 2000. P. 1–20.

Card, D., Krueger, A. Time-Series Minimum Wage Studies: A Meta-analysis // American Economic Review Papers and Proceedings, 1995. Vol. 85, No. 2. P. 238–343.

Card D., Krueger A. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania // American Economic Review. 1994. Vol. 84. No. 4. P. 772–793.

Dex S., Sutherland H. Joshi H. Effects of minimum wages on the gender pay gap // National Institute Economic Review. 2000. Vol. 173. P. 80–88.

Draca M., Machin S., Van Reenen J. Minimum Wages and Firm Profitability // IZA Discussion Paper. 2006. No. 1913.

Evan W.E., Macpherson D.A. The wage and employment dynamics of minimum wage workers. // Southern Economic Journal. 2003. Vol. 69. P. 676–690.

Freeman A., Freeman R. Minimum Wages in Puerto Rico: Textbook Case of a Wage Floor? // NBER Working Paper. 1991. No. 3759. P. 1–23.

Gindling T., Terrel K. Legal Minimum Wages and the Wages of Formal and Informal Sector Workers in Costa Rica // IZA Discussion Paper. 2002. No. 1018.

Harrison A., Leamer E. Labor Markets in Developing Countries: An Agenda for Research // Journal of Labor Economics. 1997. Vol. 15. No. 3. P. S1–S19.

Islam I. Nazara S. Minimum Wage and the Welfare of Indonesian Workers // ILO working paper. 2000. P. 1–31.

Jones M., Jones R., Murphy P., Sloane P. The Dynamics of the National Minimum Wage: Transitions Between Different Labour Market States // IZA Discussion Papers. 2000. No. 1690.

Katz L., Krueger A. The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry // Industrial and Labor Relations Review. 1992. Vol. 46. No. 1. P. 6–21.

Lemos S. The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil // IZA Discussion Paper. 2004. No. 1089.

## Приложение

Таблица III. Эмпирические оценки влияния минимальной заработной платы на рынок труда

Исследование	Данные	Полученные результаты
Bell (1997)	Mexico's Annual Industrial Survey: 1984—1990	Отрицательное влияние на занятость
Brown, Gilroy, Kohen (1982)	Обзор работ	Негативное влияние на занятость в США в 1970-е
Burkhauser, Couch, Wittenburg (2000)	Current Population Survey (CPS): 1979—1997	Обоснование целесообразности включения типов переменных и оценка эффектов от этого
Draca, Machin, Reenen (2008)	UK care homes data, 1992—1993; Financial Analysis Made Easy (FAME), 1998—1999	Снижение прибыли на 8—15%. Не выявлено влияние на вероятность выхода с рынка фирм с низкими заработными платами. Занятость и выпуск не подверглись существенным изменениям
Even, Macpherson (2003)	Панельные данные по США за 1979—1999 гг.	Рабочие места с МЗП — работы для «новичков» на рынке труда. Занятость относительно непродолжительна для таких работников. Вероятность роста заработной платы определяется уровнем образования, переобучением и повышением квалификации
Gindling, Terrell (2004)	Costa Rican Household Surveys for the 1988—1999	Рост МЗП приводит к росту заработных плат как в формальном, так и неформальном секторе. Рост заработных плат в неформальном секторе превышает рост в формальном. МЗП сокращает разрыв между секторами. МЗП не оказывает влияния на доходы самозанятых
Jones, Jones, Murphy, Sloane (2005)	The Labour Force Survey, UK: 1999—2003	Моделирование переходов между секторами с заработной платой на уровне минимальной, ниже, выше, состояниями безработицы и экономической неактивности
Katz, Krueger (1992)	Authors surveys of fast-food restaurants in Texas	Влияние на занятость не выявлено
Lemos (2005)	Brazil, Pesquisa Mensal do Emprego, a monthly household survey: 1982—2000	Рост МЗП на 10% приводит к снижению числа рабочих мест на 0,05%, растет отработанное время и занятость. LR общая занятость снижается на 0,9%
Neumark, Wascher (1999)	A pooled crosssection time-series data set comprising sixteen OECD countries for the period 1975—1997	Отрицательное влияние на занятость молодежи
Neumark, Wascher (2007)	Monthly Labor Review	Положительный эффект на заработные платы низкооплачиваемых работников
Portugal, Cardoso (2002)	Portugal, MTS (1986—1989)	Доля молодежи в числе нанимаемых сократилась, в том числе в новых фирмах. Одновременно снизилась доля увольнений среди молодежи. Сокращение текучести среди молодежи
Smith, Vavrichek (1992)	Survey of Income and Programm Participation, UK: 1984, 1985	63% МЗП работников увеличили заработную плату в течение года. Средняя заработная плата в группе выросла на 20%

Lukyanova A. The earnings structure and earnings distribution in Russia, 1994—2003 // *The Journal of Comparative Economic Studies*, 2008.

Neumark D., Wascher W. A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment: NBER Working Paper, 1999. No. 7299.

Neumark D., Wascher W. Minimum Wages, the Earned Income Tax Credit, and Employment: Evidence from the Post-Welfare Reform Era: NBER Working Paper, 2007. No. 12915.

Portugal P., Cardoso A. Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations // *IZA Discussion Paper*. 2002. No. 544.

Rama M. The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia // *The World Bank*, 2000.

Robinson H. Wrong side of the track: the impact of the minimum wage on gender pay gaps in Britain // *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 2000. Vol. 64. P. 417—448.

Sloane P., Theodossiou I. Earnings mobility of the low paid // *Labour Market Inequalities* / M. Gregory, W. Salverda, S. Bazen (eds.). Oxford: Oxford University Press, 2000.

Smith R., Vavrichek B. The Wage Mobility of Minimum Wage Workers // *Industrial and Labor Relations Review*. 1992. Vol. 46. No. 1. P. 82—88.

Smith R.E., Vavrichek B. The wage mobility of minimum wage workers // *Industrial and Labor Relations Review*. 1992. Vol. 46. P. 82—88.

Stewart M., Swaffield J. Low pay dynamics and transition probabilities // *Economica*. 1999. Vol. 66. P. 23—42.

Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesian Urban Labor Market // *SMERU Research Report*, 2001. P. 1—75.

Welch F. Minimum Wage Legislation in the United States // *Economic Inquiry*. 1974. Vol. 12. No. 3. P. 285—318.

Таблица П2. Индивидуальные характеристики получателей МЗП

	2003		2004		2005		2006		2007	
	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП
<b>Пол:</b>										
Мужской	44,6	46,3	51,3	46,8	40,9	47,5	38,5	46,9	35,5	47,5
Женский	55,4	53,7	48,7	53,2	59,1	52,5	61,5	53,1	64,5	52,5
<b>Возраст (лет):</b>										
менее 25	15,4	13,6	13,5	13,2	29,5	12,3	12,3	13,2	13,2	13,6
25-34	24,6	27,7	27,0	28,9	20,4	29,2	33,8	28,6	17,3	28,4
35-44	21,5	25,0	18,9	24,4	13,6	23,8	23,1	22,8	19,3	23,0
45-54	30,8	24,4	24,3	23,6	22,7	24,1	20,0	24,3	30,0	24,0
55-72	7,7	9,3	16,2	9,9	13,6	10,6	10,8	11,1	20,2	11,0
<b>Семейный статус:</b>										
Семейные	70,8	74,3	73,0	73,5	75,0	72,9	76,9	71,3	67,5	72,3
Несемейные	29,2	25,7	27,0	26,5	25,0	27,1	23,1	28,7	32,5	27,7
<b>Уровень образования:</b>										
Начальное (<10 лет)	23,1	12,0	37,8	11,3	27,3	11,4	18,5	11,4	21,3	10,8
Среднее (10-11 лет)	35,4	22,2	21,6	21,5	34,1	21,4	15,4	20,6	27,4	20,2
Среднее специальное (11,5 лет)	21,5	17,3	16,2	17,9	15,9	18,1	27,7	17,7	22,3	17,5
Профессиональное (13 лет)	15,4	24,5	16,2	25,3	18,2	24,4	26,1	24,6	23,4	24,8
Высшее (>15 лет)	4,6	24,11	8,1	24,1	4,6	24,7	12,3	25,7	5,6	26,8
<b>Среднедушевой доход в домашнем хозяйстве (руб.)</b>	2439	5197	2112	5390	3677	6206	4729	7255	2958,7	6648,5

	2003		2004		2005		2006		2007	
	<=МЗП	>МЗП								
<b>Получение пенсии:</b>										
Да (кроме пенсии на детей)	10,8	12,1	5,4	11,4	18,2	12,4	9,2	13,2	20,8	13,0
Нет	89,2	87,9	94,6	88,8	81,8	87,6	90,8	86,8	79,2	87,0
<b>Самооценка здоровья:</b>										
Очень хорошее	0	1,2	0	1,4	4,6	1,3	1,5	1,3	0,5	1,8
Хорошее	46,2	31,0	37,8	33,6	27,3	36,1	30,8	33,2	25,4	36,3
Среднее	46,2	61,6	59,5	59,7	63,6	57,8	61,5	60,0	64,0	57,5
Плохое	7,6	6,0	2,7	5,0	4,5	4,8	6,2	5,2	8,6	4,2
Совершенно плохое	0	0,2	0	0,3	0	0,3	0	0,3	1,5	0,2
<b>Тип населенного пункта:</b>										
Областной центр	15,4	46,4	13,5	46,6	22,7	45,6	18,5	45,3	18,8	46,7
Город	9,2	27,0	8,1	27,3	20,5	28,0	24,6	29,0	20,3	28,9
ПГТ	7,7	5,7	8,1	5,6	2,3	5,4	3,1	4,5	5,6	5,2
Село	67,9	20,9	70,3	20,5	54,6	21,0	53,8	21,2	55,3	20,2
Количество наблюдений	65	4345	37	3987	44	4122	65	5268	197	4526

Источники: расчеты автора по данным РМЭЗ 2003—2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15—72 лет, имеющих регулярную работу.

Таблица П3. Характеристики занятости получателей МЗП

	2003		2004		2005		2006		2007	
	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП
<b>Профессиональная группа:</b>										
Руководители	4,6	5,4	0	5,6	0	5,7	1,5	5,5	1,0	6,8
Специалисты высшего уровня квалификации	4,6	17,4	13,5	16,8	6,8	15,5	7,7	16,5	2,5	18,1
Специалисты среднего уровня квалификации	4,6	15,8	2,7	16,1	13,6	17,0	13,9	16,8	11,7	15,8
Контгорские работники	4,6	6,5	0	5,8	4,6	6,0	3,1	6,3	3,6	5,8
Служащие сферы услуг и торговли	15,4	11,2	5,4	10,9	11,4	11,5	18,5	11,5	19,3	11,2
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0	0,5	2,7	0,5	0	0,5	1,5	0,5	2,0	0,4
Производственные рабочие	6,2	13,5	10,8	14,0	9,1	14,1	7,7	13,9	6,1	14,6
Операторы машин, работники сборочных производств	20,0	16,6	27,0	17,7	22,7	17,1	21,5	16,5	17,8	15,5
Неквалифицированные работники	40,0	12,6	35,1	11,8	31,8	12,0	24,6	11,9	36,0	11,1
Военнослужащие	0	0,6	2,7	0,7	0	0,5	0	0,7	0	0,7
<b>Отраслевая группа:</b>										
Промышленность	Н. д.	Н. д.	5,4	28,7	13,6	30,7	12,3	31,0	10,2	32,0
Сельское хозяйство			51,4	6,4	40,9	5,5	30,8	4,8	27,4	3,6
Сфера услуг			40,5	61,7	45,5	62,3	56,9	64,2	62,4	64,4
<b>Средняя продолжительность рабочей недели (ч)</b>										
	52,6	43,6	50,9	44,0	55,0	44,0	56,8	44,1	50,6	44,0

	2003		2004		2005		2006		2007	
	<=МЗП	>МЗП								
<b>Стаж работы в данной компании:</b>										
Менее 6 мес.	23,1	16,6	21,6	16,2	9,1	16,3	20,0	16,2	21,3	14,8
6-12 мес.	6,1	8,7	8,1	8,3	2,3	8,0	13,9	8,4	7,6	8,8
1-2 года	12,3	11,4	10,8	10,7	18,2	11,7	10,8	11,5	12,7	11,7
2-5 лет	21,5	21,4	27,0	22,6	31,8	21,4	20,0	21,5	18,8	22,5
5-10 лет	16,9	17,7	10,8	17,4	6,8	17,2	13,8	17,3	15,7	18,1
10-20 лет	12,3	12,8	16,2	14,0	18,2	14,6	13,9	14,6	13,7	14,4
Более 20 лет	7,7	11,4	5,4	10,8	13,6	10,8	7,7	10,5	10,2	9,7
<b>Форма собственности компании:</b>										
Государственная	69,2	52,1	64,9	49,5	68,2	46,2	69,2	45,9	60,9	43,8
Частная	27,7	36,7	21,6	39,1	29,5	43,1	24,6	44,3	29,4	46,1
Смешанная	3,1	11,2	13,5	11,4	2,3	10,7	6,2	9,8	9,7	10,1
<b>Официальность занятости:</b>										
Официальная	93,8	94,8	94,6	93,8	93,2	93,6	95,4	92,8	95,4	94,1
Неофициальная	6,2	5,2	5,4	6,2	6,8	6,4	4,6	7,2	4,6	5,9
<b>Количество наблюдений</b>										
	65	4345	37	3987	44	4122	65	5268	197	4526

*Источники:* расчеты автора по данным РМЭЗ 2003—2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15—72 лет, имеющих регулярную работу.

Таблица П4. Оценка вероятности получения минимальной заработной платы (совмещенная выборка, 2003—2007 гг.), предельные эффекты

Переменная	Коэффициент/SE	Переменная	Коэффициент/SE
Возраст	-0,0553*** 1,21E-02	Специф. стаж	-0,00535* 0,0026
Возраст_квадрат	0,00079*** 1,50E-04	Гос. собственность	0,201** 0,073
Пол	-0,257*** 0,0481	Частная собственность	-0,0793 0,0778
Семейный статус	-0,0183 0,0478	Официальность занятости	0,0216 0,0985
Получение пенсии	-0,199* 0,0884	Областной центр	-0,203* 0,0985
Начальное образование	-0,0207 0,065	Город	-0,146 0,1
Среднее образование	-0,0933 0,0593	Село	0,442*** 0,0929
Профессионал. образов.	-0,171** 0,0629	Москва и С.-Петербург	-0,506** 0,193
Высшее образование	-0,395*** 0,087	Северо-Западный	-0,355*** 0,115
Руководители	-0,099 0,162	Центральный	0,0901 0,0771
Специалисты высшего уровня квалификации	-0,262* 0,104	Волжский	0,296*** 0,0765
Канторские работники	-0,0859 0,111	Урал	0,202** 0,0776
Служащие сферы услуг и торговли	0,344*** 0,0778	Западно-Сибирский	0,39*** 0,0802
Квалифици- рованные работники с/х	0,636*** 0,186	Дальневосточный	0,119 0,0844
Производств. работники с/х	-0,0566 0,1	2004	-0,286** 0,0954
Операторы машин, работники сб. производств	0,26*** 0,0778	2005	-0,128 0,0915
Неквалифиц. работники	0,606*** 0,0728	2006	-0,0761 0,0839
Военнослужащие	0,038 0,415	2007	0,452*** 0,0654
		_cons	-1,52*** 0,292
Базовые переменные: среднее специальное образование (ПТУ), специалисты среднего уровня квалификации, смешанный тип собственности, поселок городского типа, Северный Кавказ, 2003 г.			
Pseudo R <sup>2</sup>		0,21	
Количество наблюдений		25314	
* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001			

Источник: расчеты автора по данным РМЭЗ 2003—2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15—72 лет, имеющих регулярную работу.

Таблица П5. Оценка вероятности получения МЗП с учетом влияния отрасли занятости (совмещенная выборка, 2004—2007 гг.), предельные эффекты

Переменная	Коэффициент/SE	Переменная	Коэффициент/SE
Возраст	-0,0623*** 0,0131	Сельское хозяйство	1,11*** 0,0832
Возраст_квадрат	0,00088*** 1,60E-04	Сфера услуг	0,252*** 0,0736
Пол	-0,348*** 0,0545	Специф. стаж	-0,00946** 0,0029
Семейный статус	-0,00081 0,0523	Гос. собственность	0,189* 0,0862
Получение пенсии	-0,136 0,0929	Частн. собственность	-0,132 0,0898
Начальное образование	-0,0743 0,0732	Официальность занятости	-0,00319 0,11
Среднее образование	-0,128 0,066	Областной центр	-0,112 0,111
Профессионал. образов.	-0,203** 0,0694	Город	-0,0495 0,113
Высшее образование	-0,425*** 0,0966	Село	0,294** 0,106
Руководители	-0,34 0,195	Москва и С.-Петербург	-0,661* 0,258
Специалисты высшего уровня квалификации	-0,314** 0,115	Северо-Западный	-0,286* 0,131
Канторские работники	-0,136 0,123	Центральный	0,154 0,0837
Служащие сферы услуг и торговли	0,331*** 0,0829	Волжский	0,318*** 0,0853
Квалифици- рованные работники с/х	0,599*** 0,194	Урал	0,27** 0,0857
Производств. работники	0,00775 0,113	Западно-Сибирский	0,422*** 0,0878
Операторы машин, работники сб. производств	0,178* 0,0879	Дальневосточный	0,0471 0,0942
Неквалифиц. работники	0,473*** 0,0799	2005	0,203 0,11
Военнослужащие	0,0918 0,412	2006	0,271** 0,103
		2007	0,843*** 0,0888
		_cons	-1,93*** 0,327
Базовые переменные: среднее специальное образование (ПТУ), специалисты среднего уровня квалификации, промышленность, смешанный тип собственности, поселок городского типа, Северный Кавказ, 2004 г.			
Pseudo R <sup>2</sup>		0,25	
Количество наблюдений		21325	
* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001			

Источник: расчеты автора по данным РМЭЗ 2003—2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15—72 лет, имеющих регулярную работу.

Таблица П6. Переходы между получением заработной платы на уровне минимальной, выше минимальной, состояниями безработицы и экономической неактивности, %

2006/2007					
	W<=МЗП	W>МЗП	Безработица	Эк. неактивность	Всего, чел.
W<=МЗП	29,1	51,0	5,4	14,5	55
W>МЗП	2,5	89,7	1,9	5,9	5583
Безработица	0,7	42,6	17,6	39,1	427
Эк. неактивность	0,6	11,7	4,7	83,0	3404
Всего, чел.	180	5615	347	3327	9469
2005/2006					
	W<=МЗП	W>МЗП	Безработица	Эк. неактивность	Всего, чел.
W<=МЗП	20,5	61,5	2,6	15,4	39
W>МЗП	0,7	91,1	2,3	5,9	4503
Безработица	0,5	43,7	16,3	39,5	387
Эк. неактивность	0,3	11,9	5,4	82,4	2949
Всего, чел.	48	4649	325	2856	7878
2004/2005					
	W<=МЗП	W>МЗП	Безработица	Эк. неактивность	Всего, чел.
W<=МЗП	22,6	54,8	3,2	19,4	31
W>МЗП	0,6	89,7	3,1	6,6	4684
Безработица	0,2	37,9	18,4	43,5	467
Эк. неактивность	0,1	10,1	5,5	84,3	2891
Всего, чел.	39	4691	389	2954	8073
2003/2004					
	W<=МЗП	W>МЗП	Безработица	Эк. неактивность	Всего, чел.
W<=МЗП	17,2	62,1	1,7	19,0	58
W>МЗП	0,4	90,0	3,4	6,2	4560
Безработица	0	41,4	22,7	35,9	437
Эк. неактивность	0,1	11,1	6,9	81,9	2995
Всего, чел.	31	4651	463	2905	8050

Источник: расчеты автора по данным РМЭЗ 2003—2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15—72 лет, имеющих регулярную работу.

Таблица П7. Оценка вероятности восходящей мобильности по заработной плате работников, получающих МЗП (совмещенная выборка, 2003—2007 гг.), предельные эффекты

Переменная	Коэффициент/SE	Переменная	Коэффициент/SE
Возраст	0,132*** (0,059)	Специф. стаж	-0,004 0,013
Возраст_квадрат	-0,00162* 7,20E-04	Гос. собственность	-0,589 0,506
Пол	-0,094 0,258	Частная собственность	-0,306 0,550
Семейный статус	-0,652* 0,264	Официальность занятости	0,049 0,527
Получение пенсии	-1,51** 0,482	Областной центр	0,523 0,761
Начальное образование	0,812** 0,299	Город	-0,305 0,727
Среднее образование	1,45*** 0,333	Село	-0,478 0,718
Профессионал. образов.	0,392 0,330	Центральный	-1,3** 0,422
Высшее образование	0,830 0,591	Волжский	-0,988* 0,422
Специалисты высшего уровня квалификации	0,181 0,623	Урал	-1,32** 0,421
Канторские работники	-0,453 0,657	Западно- Сибирский	-1,35** 0,425
Служащие сферы услуг и торговли	-0,449 0,505	Дальневосточный	-1,55** 0,546
Квалифици- рованные работники с/х	-1,62* 0,79	2005/2006	-0,057 0,367
Производств. рабочие	-0,004 0,492	2004/2005	0,357 0,349
Операторы машин, работники сб. производств	-0,505 0,467	2003/2004	0,255 0,284
Неквалифиц. работники	-0,393 0,422	_cons	-0,294 1,490
Базовые переменные: среднее специальное образование (ПТУ), специалисты среднего уровня квалификации, смешанный тип собственности, поселок городского типа, Северный Кавказ, период 2006/2007 гг.			
Pseudo R <sup>2</sup>			0,27
Количество наблюдений			227
* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001			

Источник: расчеты автора по данным РМЭЗ 2003—2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15—72 лет, имеющих регулярную работу.

*Препринт WP15/2009/05*  
*Серия WP15*  
*Научные труды Лаборатории исследований рынка труда*

А.В. Чепкин

**Занятость и трудовая мобильность получателей  
минимальной заработной платы в России**

Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*  
Технический редактор *О.А. Иванова*

Отпечатано в типографии Государственного университета –  
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 1,65  
Усл. печ. л. 2,09. Заказ № . Изд. № 1135

Государственный университет – Высшая школа экономики  
125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Типография Государственного университета – Высшей школы экономики  
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73