

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

*В.Н. Рудаков*

**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
МОЛОДЁЖИ НА РОССИЙСКОМ  
РЫНКЕ ТРУДА В ТЕРМИНАХ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Препринт WP15/2015/01

Серия WP15

Научные труды Лаборатории  
исследований рынка труда

Москва  
2015

Редактор серии WP15  
«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»  
*С.Ю. Роцин*

**Рудаков, В. Н.**

Экономическое положение молодежи на российском рынке труда в терминах заработной платы [Электронный ресурс]: препринт WP15/2015/01 / В. Н. Рудаков ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (700 Кб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – (Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»). – 27 с.

В работе проводится анализ экономического положения молодежи на российском рынке труда на основе рассмотрения динамики реальной заработной платы молодежи с 2000 г. по 2013 г. и сравнения её с заработной платой взрослых работников. В исследовании впервые проводится анализ экономического положения молодежи на сопоставимом с данными Росстата массиве микроданных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ. Рассматривается динамика относительного разрыва в заработной плате между взрослыми и молодыми работниками, в том числе по уровню образования, отрасли занятости, профессиональной группе и гендеру. Отдельно для взрослых работников и молодежи оценивается уравнение заработной платы минцеровского типа при помощи МНК с использованием процедуры Хекмана.

Проведённый анализ показал, что за рассматриваемый период относительное экономическое положение молодежи существенно улучшилось: зарплатный разрыв между взрослыми и молодыми работниками снизился на 13%, заработки молодежи и взрослых работников сравнялись, заработная плата молодежи росла быстрее, чем заработная плата старших когорт. Вместе с тем сохранился зарплатный разрыв между молодыми и взрослыми работниками с высшим образованием. Взрослые работники получают более высокую заработную плату на рабочих местах, на которых особенно ценится опыт работы (сфера образования, органы управления), а также на высококвалифицированных рабочих местах, требующих одновременно наличия опыта и высшего образования. Для низкоквалифицированных рабочих мест, наоборот, отсутствует отдача от опыта, молодежь зарабатывает на таких рабочих местах больше, чем взрослые работники.

Ключевые слова: экономическое положение молодежи, различия в заработной плате, молодёжный рынок труда, зарплатный разрыв

Классификация JEL: J 30, J31, J13, J11

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

© Рудаков В. Н., 2015  
© Оформление. Издательский дом  
Высшей школы экономики, 2015

## 1. Введение<sup>1, 2</sup>

Успешность молодёжи<sup>3</sup> на рынке труда является залогом будущего успешного развития экономики и общества. Именно поэтому положение молодёжи на рынке труда является значимым объектом для изучения во многих исследованиях в современной экономической науке. Важность изучения экономического положения молодёжи обусловлена также следующими причинами:

- высокая уязвимость молодёжи на рынке труда по сравнению с более опытными работниками, выражающаяся в трудностях с поиском работы и приёмом на работу, высокой вероятностью увольнения в случае кризисных явлений в экономике, сравнительно невысокой заработной платой на начальных этапах карьеры [Ryan, 2001; Berkhout, Hartog, 2009; Bell, Blanchflower, 2011];
- социальные и политические риски, связанные со значительным протестным потенциалом молодёжи, склонностью к девиантному поведению и возможной маргинализацией молодёжи в случае неудач на рынке труда [Ryan, 2001; Martin, 2009];
- существенный объём инвестиций в систему образования со стороны государства и общества с целью обеспечения будущей востребованности молодёжи на рынке труда [Zhang, 2008];
- первые годы карьеры являются во многом определяющими для дальнейших перспектив работников на рынке труда в терминах занятости и заработной платы [Ryan, 2001; Martin, 2009].

Положение групп работников на рынке труда определяется в первую очередь характеристиками занятости и заработной платы. В зарубежных работах по данной теме для оценки экономического положения молодёжи на рынке труда исследователи, как правило, используют различные показатели занятости/безработицы, уделяя гораздо меньшее внимание уровню заработных плат, что связано с высоким уровнем молодёжной безработицы во многих развитых странах [Ryan, 2001; Martin, 2009; Bell, Blanchflower, 2011]. При этом уровень молодёжной безработицы в России в сравнении с этими странами относительно низкий, и поэтому изучение молодёжной безработицы является менее актуальной проблемой. Вместе с тем даже при невысоком уровне безработицы различные характеристики занятости и рабочих мест могут отражать дифференциацию положения возрастных групп на рынке труда, при

---

<sup>1</sup> Рудаков Виктор Николаевич – младший научный сотрудник Научно-учебной лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ, аспирант кафедры экономики труда и народонаселения.

<sup>2</sup> Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Рынок труда и факторы роста производительности российских предприятий», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

<sup>3</sup> В данной работе под термином «молодёжь» понимается социально-демографическая группа индивидов в возрасте от 18 до 29 лет, подробнее определение данной группы рассматривается в разделе «Данные».

низких показателях безработицы может также наблюдаться существенная дифференциация в уровне заработной платы. Может возникать ситуация, когда молодёжь фактически «покупает» себе рабочие места, соглашаясь на низкий уровень заработной платы на начальных этапах карьеры, тем самым обеспечивая себе занятость.

Учитывая низкий уровень молодёжной безработицы в России и высокую «чувствительность» заработных плат, мы в данной работе сфокусируемся именно на анализе экономического положения молодёжи в терминах заработных плат. Следует отметить, что в данном случае имеется в виду в первую очередь экономическое положение молодёжи относительно старших трудоспособных когорт. В качестве референтной группы для молодёжи выступает старшее трудоспособное население в возрасте от 30 до 60 лет.

Целью работы является оценка относительного экономического положения молодёжи в терминах заработных плат на российском рынке труда, а также определение факторов, лежащих в основе различий в заработках молодых и взрослых работников. Основные исследовательские вопросы работы могут быть сформулированы следующим образом: каково относительное положение молодёжи на рынке труда в терминах заработных плат по сравнению со старшими трудоспособными когортами, как это положение изменялось в динамике, существуют ли различия для молодёжи и взрослых работников во «вкладе» различных факторов в уровень заработной платы?

Для ответа на первую часть этого вопроса в работе проводится сравнение среднемесячных заработных плат молодёжи и старших трудоспособных когорт, а также осуществляется оценка «зарплатного» разрыва между данными возрастными группами работников при помощи разности логарифмов почасовой заработной платы.

Для определения вклада различных факторов, объясняющих разницу в заработных платах молодёжи и старших когорт, проводится оценка «зарплатного» разрыва между молодыми и взрослыми работниками по различным факторам, детерминирующим заработную плату (образование, профессиональная группа, сектор (отрасль) занятости, социально-демографические характеристики). Эта методология используется во многих работах, в которых исследовался межпоколенческий или межвозрастной зарплатный разрыв ([Erickson, Ichino, 1994; Rosolia, Torrini, 2007] и др.).

Для оценки различий во влиянии отдельных факторов на заработные платы молодёжи и взрослых работников для каждой из возрастных подгрупп в работе отдельно оценивается уравнение заработной платы минцеровского типа.

## 2. Данные

В качестве основного источника данных для исследования экономического положения молодёжи на рынке труда в терминах заработных плат мы использовали данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (RLMS – HSE) за период с 2000 г. по 2013 г. Это уникальная репрезентативная база микроданных, позволяющая учесть набор факторов (контрольных переменных), влияющих на уровень заработных плат, в этом её основное преимущество перед агрегированными статистическими данными.

При формировании выборки из общего количества респондентов были выделены занятые индивиды в трудоспособном возрасте от 18 до 60 лет для мужчин и от 18 до 55 лет для женщин, получающие ненулевой трудовой доход (табл. 1).

*Таблица 1.* Особенности формирования выборки: количество наблюдений по анализируемым подгруппам: старшие трудоспособные когорты, «младшая» и «старшая» молодёжь

Год	Кол-во индивидов в возрасте от 18 до 60 лет (муж.), 18–55 лет (жен.)	Кол-во индивидов, работающих от 28 до 72 ч в неделю	Кол-во трудоспособных респондентов (18–60 лет), имеющих з/пл > 0, удалены «аутлайеры»	Старшие трудоспособные когорты (30–55 (60) лет)	Молодёжь (18–29 лет)	Младшая молодёжь (18–24 года)	Старшая молодёжь (25–29 лет)
2000	4891	2884	2140	1663	477	218	259
2001	5164	3075	2382	1848	534	268	266
2002	5093	3070	2441	1860	581	297	284
2003	5041	2993	2421	1862	559	274	285
2004	5032	3065	2621	1987	634	319	315
2005	4749	2898	2497	1911	586	281	305
2006	6250	3797	3330	2511	819	415	404
2007	6016	3802	3340	2499	841	445	396
2008	5717	3683	3344	2483	861	474	387
2009	5493	3385	3068	2309	759	380	379
2010	9814	6228	5637	4100	1,537	712	825
2011	9725	6086	5481	4068	1,413	627	786
2012	9557	6020	5378	3982	1,396	572	824
2013	8894	5625	5074	3815	1,259	473	786
Всего	91436	56611	49154	36898	12256	5755	6501

*Источник:* составлено автором на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Для улучшения качества данных, избавления от заведомо нереалистичных значений или нестандартных значений предложения труда (изначально занятость респондентов варьировала от 0 до 180 часов в неделю), мы удалили по 5% наблюдений на «хвостах» распределения по показателю часов работы в неделю. В результате из выборки были удалены индивиды, работающие менее 28 и более 72 часов в неделю. С теми же целями были удалены по 1% наблюдений на «хвостах» распределения по показателю почасовой заработной платы. В результате описательные статистики ключевых зависимых переменных стали выглядеть следующим образом (табл. 2).

Таблица 2. Описательные статистики ключевых зависимых переменных

Переменная	Наблюдения	Среднее
Реальная заработная плата (руб./ в мес.)	49154	16965
Часы работы в неделю	49154	44
Почасовая заработная плата (руб./ ч)	49154	392

Источник: составлено автором на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Средняя реальная заработная плата за период составляет около 17 тыс. руб. в месяц (в ценах 2014 г.), длительность рабочей недели варьирует от 28 до 72 часов, среднее значение составляет 44 часа, средняя почасовая заработная плата – 392 руб. (табл. 2).

Полученная выборка респондентов была нами условно разделена на две группы: молодёжь – индивиды в возрасте от 18 до 29 лет, а также старшее трудоспособное население (в возрасте от 30 до 60 лет для мужчин и от 30 до 55 лет для женщин) (табл. 1). Эта группа респондентов будет использована в работе для целей сравнительного анализа, являясь, по сути, «контрольной группой» для изучения молодёжи.

Следует отметить, что в традиции зарубежных исследований рынка труда под молодёжью, как правило, понимают индивидов в возрасте от 18 до 24 лет<sup>4</sup>, гораздо реже – в возрасте от 18 до 29 лет. В соответствии со Стратегией государственной молодёжной политики в Российской Федерации к категории молодёжи относятся граждане в возрасте от 14 до 30 лет<sup>5</sup>. Росстат, в свою очередь, предлагает методологию, согласно которой к категории молодёжи относятся граждане России в возрасте от 15 до 29 лет<sup>6</sup>. В нашем исследовании мы предлагаем разделить молодёжь на две возрастные подгруппы:

- «младшая молодёжь» (18–24 года) – подгруппа молодёжи, основным занятием представителей которой потенциально является учёба в вузе и ссузе, предста-

<sup>4</sup> См.: Martin G. (2009) Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007 // A. Monthly Lab. Rev., 132, 3.

<sup>5</sup> Распоряжение Правительства РФ от 18.12.2006 N 1760-р (ред. от 16.07.2009) «О Стратегии государственной молодёжной политики в Российской Федерации» <[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_98606](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98606)> / Консультант Плюс, 1992–2014.

<sup>6</sup> Молодёжь в России. 2010: стат. сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010.

вители которой только выходят на рынок труда и часто работа для них может не являться основным занятием;

- «старшая молодёжь» (25–29 лет) – подгруппа молодёжи, представители которой предположительно завершили обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, основным занятием представителей этой группы является работа, индивиды находятся на начальных или средних этапах карьеры.

Такое разделение является для целей исследования принципиальным, в дальнейшем мы будем сравнивать заработные платы старших трудоспособных когорт как с агрегированной группой молодёжи, так и с предложенными возрастными подгруппами.

В целом результаты, полученные на основе базы РМЭЗ ВШЭ, вполне сопоставимы с данными Росстата. Возрастная структура населения по данным Росстата<sup>7</sup> и РМЭЗ очень схожа, среднемесячная зарплата и уровень занятости в РМЭЗ несколько ниже, чем по данным Росстата, что связано со смещением базы РМЭЗ в сторону низкодоходных групп вследствие наличия вознаграждения за участие в исследовании (табл. 3).

Таблица 3. Сопоставимость баз данных РМЭЗ ВШЭ и Росстата, 2009 г.

Возрастная подгруппа трудоспособного населения	Возрастная структура трудоспособного населения, %		Среднемесячная з/пл. (руб.)		Уровень занятости, %	
	РМЭЗ	Росстат	РМЭЗ	Росстат	РМЭЗ	Росстат
Взрослые (30–60 лет)	69,3	69,3	18102	18184	75,7	80,5
Молодёжь (18–29 лет), в том числе:	30,7	30,7	17349	17584	59,3	65,2
младшая молодёжь (18–24)	19,0	17,5	15155	15693	48,6	53,8
старшая молодёжь (25–29)	11,7	13,2	18594	19112	72,7	79,0

*Источник:* составлено автором на основе данных РМЭЗ ВШЭ и Статистического сборника «Молодёжь в России» [2010].

### 3. Методология исследования

Основным статистическим показателем для измерения уровня трудового дохода населения в российской статистической традиции является, как правило, среднемесячная начисленная заработная плата в номинальном или реальном выражении. В работе в качестве инструмента для анализа используется сравнение средней реальной помесечной заработной платы различных групп работников. Мы будем использовать этот инструмент при проведении первоначального этапа исследования.

<sup>7</sup> Имеются в виду данные сборника Росстата «Молодёжь в России» [2010], данные представлены по состоянию на 2009 г. Поэтому сравниваются данные Росстата и РМЭЗ ВШЭ за 2009 г.

Недостатком данного показателя является то, что он не учитывает гетерогенность предложения труда индивидов (количество отработанных часов), что может особенно «искажать» полученные оценки для заработной платы молодёжи, так как молодёжь может совмещать учёбу с работой, и с большей вероятностью быть занятой на условиях частичной занятости или «гибкого» графика работы. Вместе с тем удаление из выборки нетипичных значений часов работы (менее 20, более 70–80), как правило, позволяет решить эту проблему.

Другим решением этой проблемы в современных исследованиях в рамках экономики труда является использование в качестве показателя, измеряющего уровень трудового дохода, почасовой заработной платы. Для сравнения различий в заработной плате между различными группами работников в современной экономике труда принято использовать разницу в логарифмах почасовых заработных плат («log wage differentials») для сравниваемых групп работников или так называемый «зарплатный разрыв», или относительный разрыв в заработной плате между группами работников.

$$\text{Log wage Diff } ij = \ln(W_i) - \ln(W_j) = \ln\left(\frac{W_i}{W_j}\right), \quad (1.1)$$

где Log wage diff – разность логарифмов почасовой заработной платы  $i$ -й и  $j$ -й групп работников,  $W_i$  – средняя почасовая заработная плата  $i$ -й группы работников,  $W_j$  – почасовая заработная плата  $j$ -й группы работников.

Данный показатель является наиболее корректным для сравнения заработных плат различных групп, однако для его более наглядной интерпретации необходимо «перевести» зарплатный «разрыв» из логарифмической шкалы в проценты, что делается по формуле (1.2)

$$\text{Wage gap}(\%) = e^{\ln(W_i) - \ln(W_j)} - 1 \quad (1.2)$$

Формулу (1.2.) можно упростить по определению логарифма к виду

$$\text{Wage gap} = \left( \frac{W_i}{W_j} - 1 \right) \times 100\% \quad (1.3)$$

В случае малых значений разница логарифмов по логарифмической шкале практически соответствует процентному разрыву и тогда достаточно использование формулы (1.1).

Следующим инструментом изучения относительного экономического положения молодёжи в терминах заработных плат является регрессионный анализ. Для оценки различий в факторах, которые формируют заработную плату молодёжи и старших когорт, в работе проводится оценка МНК стандартного уравнения минцеровского типа с одинаковой спецификацией (1.4) отдельно для молодых и взрослых работников:



$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Educ}_i + \beta_2 \cdot \text{Health}_i + \beta_3 \cdot \text{Prof\_grp}_i + \beta_4 \cdot \text{Indust}_i + \beta_5 \cdot \text{Male}_i + \beta_6 \cdot \text{Status}_i + \beta_7 \cdot \text{Year}_i + \varepsilon \quad (1.4)$$

где зависимая переменная:

- $\ln(W_i)$  – натуральный логарифм заработной платы  $i$ -го работника,

регрессоры:

- $\text{Educ}_i$  – категориальная переменная, отражающая уровень образования индивида (ниже среднего, среднее, СПО, ВПО);
- $\text{Health}_i$  – фиктивная переменная для измерения статуса здоровья респондента (хорошее здоровье, плохое здоровье) на основе самооценки здоровья самим индивидом;
- $\text{Prof\_grp}_i$  – категориальная переменная, определяющая принадлежность индивида к различным профессиональным группам (профессионалы с высшим образованием, профессионалы с СПО, ремесленники, рабочие, офисные служащие, работники сферы услуг);
- $\text{Indust}_i$  – категориальная переменная, определяющая занятость индивида в определённой отрасли экономики (лёгкая промышленность, тяжёлая промышленность, строительство, транспорт и связь, сельское хозяйство, органы управления, образование, здравоохранение, торговля, финансы и др.);
- $\text{Male}_i$  – фиктивная переменная, определяющая пол индивида;
- $\text{Status}_i$  – категориальная переменная, определяющая тип населённого пункта, в котором проживает индивид (город, ПГТ, село, областной центр). Данная переменная была дополнена отдельно выделенными субъектами РФ (Москва, Санкт-Петербург и Московская область).

Для категориальных переменных при проведении регрессионного анализа были построены дамми-переменные (фиктивные переменные), принимающие значение 1 в случае соответствия определённой категории, и 0 – в противном случае.

Для оценки коэффициентов регрессии при категориальных переменных удалялась одна из фиктивных переменных (к примеру, среднее образование), которая в дальнейшем использовалась в качестве референтной группы (например, коэффициент отдачи на другие виды образования рассчитывается в сравнении с референтной группой ( табл. 9)).

Оценка регрессионной модели МНК только для занятых молодых и взрослых работников может приводить к смещению оценок в результате самоотбора в выборку занятых («self-selection bias»). Для решения этой проблемы используется коррекция Хекмана, которая представляет собой двухшаговую процедуру, на первом этапе которой сначала оценивается вероятность попадания в выборку занятых, а затем уже производится оценка влияния факторов на заработную плату [Heckman, 1976]. В качестве регрессоров для селекции в модели

Хекмана к спецификации (1.4) добавляются такие переменные, как брачный статус и наличие детей.

На первом шаге строится модель бинарного выбора для оценки вероятности того, примет ли индивид решение о том, чтобы работать или нет:

$$\text{Prob}(empl = 1 | Z) = \Phi(Z\gamma), \quad (1.5.)$$

где  $empl$  – бинарная переменная, которая принимает значение 1 в случае, если индивид работает, и 0 – если он не имеет работы;  $Z$  – вектор объясняющих переменных;  $\gamma$  – вектор неизвестных параметров модели;  $\Phi$  – кумулятивная функция стандартного нормального распределения.

На втором шаге, для тех, кто работает, оценивается обычная линейная регрессия минцеровского типа (спецификация 1.4) при помощи метода наименьших квадратов. Такая процедура позволяет решить проблему «смещения» самоотбора.

#### 4. Оценка относительного положения молодёжи на российском рынке труда

Траектория заработной платы за рассматриваемый период в целом была общей для всех групп работников и следовала за общими тенденциями развития экономики (рис. 1). В частности, наблюдается снижение реальной заработной платы всех групп работников в 2009 г. и 2013 г., что связано с общими экономическими шоками, которые воздействовали на все возрастные группы работников примерно одинаковым образом.



Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 1. Среднемесячная заработная плата в России по возрастным когортам в период с 2000 г. по 2013 г. (руб., в ценах 2013 г.).

Разделение молодёжной когорты на две возрастные подгруппы показало, что средняя заработная плата «старшей» молодёжи (в возрасте от 25 до 29 лет) на протяжении рассматриваемого периода чаще всего в среднем превышала, либо приблизительно равнялась заработной плате старших трудоспособных когорт (30–60 лет). При этом среднемесячная заработная плата «младшей» молодёжи (в возрасте от 18 до 24 лет) существенно уступала заработкам всех остальных возрастных групп, однако этот разрыв сокращался.

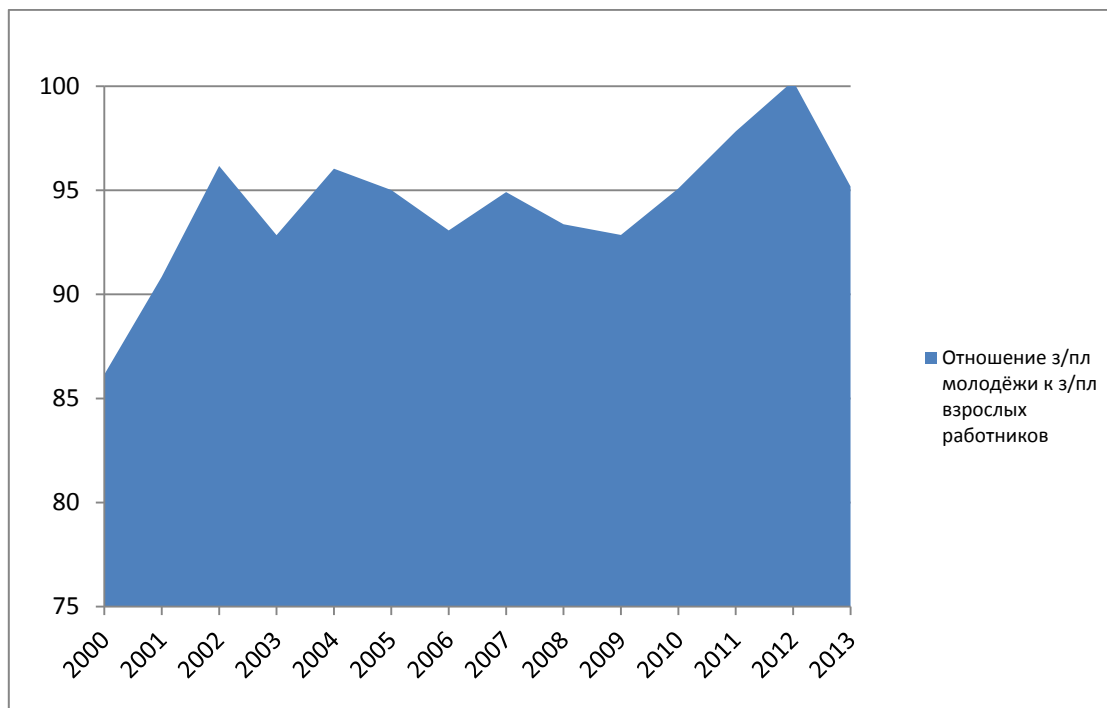
В среднем за период с 2000 г. по 2013 г. реальная заработная плата работников увеличилась в 2,18 раза (с 9 до 19,8 тыс. руб.). При этом заработная плата молодёжи «росла» быстрее заработной платы старших когорт: заработная плата старших когорт увеличилась в 2,14 раза, заработная плата молодёжи – в 2,37 раза, а наибольший прирост (в 2,5 раза) зафиксирован для младшей возрастной подгруппы молодёжи (табл. 4).

*Таблица 4.* Прирост заработной платы за период с 2000 г. по 2013 г., %

<b>Прирост заработной платы, %, в 2013 г. по сравнению с 2000 г.</b>				
<b>По всей выборке</b>	<b>Взрослые работники (30–60 лет)</b>	<b>Молодёжь (18–29 лет)</b>	<b>«Младшая» молодёжь (18–24 года)</b>	<b>«Старшая» молодёжь (25–29 лет)</b>
118,5	114,3	136,8	152,9	122,9

*Источник:* расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

В начале рассматриваемого периода средняя заработная плата старших когорт была существенно выше, чем заработная плата молодых работников, однако за рассмотренный период «разрыв» существенно сократился. Если в 2000 г. заработная плата молодёжи составляла примерно 86% от заработной платы старших когорт, то в середине 2000-х в среднем около 93%, в период с 2009 г. по 2013 г. – около 95–97%, а в 2012 г. заработные платы молодёжи и старших когорт сравнялись (рис. 2). В целом на основе анализа среднемесячных заработных плат можно сделать вывод о том, что за рассмотренный период относительное положение молодёжи на рынке труда в терминах заработных плат существенно улучшилось.



Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 2. Соотношение среднемесячных заработных плат молодежи (18–29 лет) и старших трудоспособных когорт (30–60 лет) в период с 2000 по 2013 г., %

Использование другого инструмента анализа – разницы логарифмов почасовой заработной платы старших трудоспособных когорт и молодежи – также указывает на существенное улучшение «зарплатного самочувствия» молодежи (табл. 5, рис. 3).

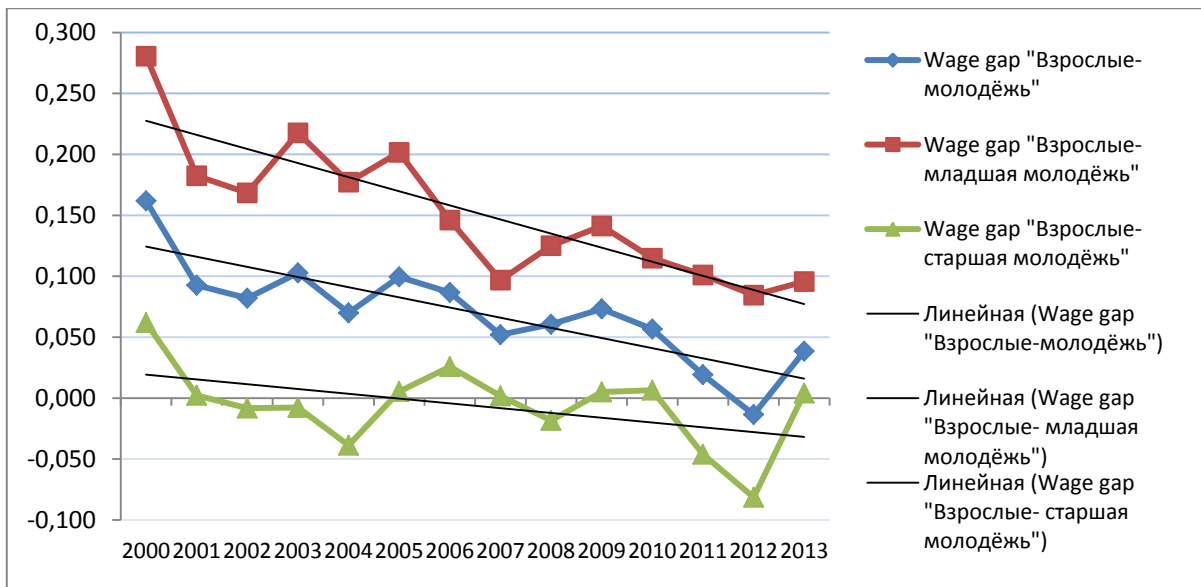
Таблица 5. Динамика относительного разрыва в заработной плате между старшими когортами и молодёжью (логпункты)

Год	Ln (почасовой заработной платы)				Зарплатный разрыв «wage gap»		
	Старшие когорты (30–60 лет)	Молодёжь (18–30 лет)	Младшая молодёжь (18–24 года)	Старшая молодёжь (25–29 лет)	Между старшими и молодёжью	Между старшими и младшей молодёжью	Между старшими и старшей молодёжью
2000	5,057	4,895	4,776	4,995	0,162	0,281	0,062
2001	5,233	5,141	5,051	5,231	0,093	0,182	0,002
2002	5,332	5,250	5,164	5,341	0,082	0,168	–0,008
2003	5,409	5,306	5,191	5,416	0,103	0,218	–0,008
2004	5,460	5,390	5,283	5,499	0,070	0,177	–0,039
2005	5,568	5,469	5,367	5,563	0,100	0,202	0,005
2006	5,657	5,570	5,511	5,631	0,087	0,146	0,026
2007	5,783	5,731	5,686	5,781	0,052	0,097	0,002
2008	5,931	5,871	5,806	5,950	0,061	0,125	–0,018
2009	5,858	5,785	5,717	5,853	0,073	0,141	0,005
2010	5,883	5,826	5,768	5,876	0,057	0,115	0,006
2011	5,900	5,880	5,799	5,946	0,019	0,101	–0,046
2012	5,968	5,981	5,883	6,049	–0,013	0,084	–0,081
2013	5,953	5,915	5,858	5,949	0,039	0,096	0,004

Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Зарплатный разрыв между старшими когортами и молодёжью на протяжении исследуемого периода имел устойчивую тенденцию к снижению (табл. 5). Разница логарифмов почасовой заработной платы между взрослыми и молодыми работниками снизилась на 0,123 логпункта, или на 13,1%<sup>8</sup>. Самое значительное снижение зарплатного «разрыва» произошло между старшими трудоспособными когортами и когортой «младшей» молодёжи (на 0,185 логпункта, или 20,3%). Незначительно снизился зарплатный «разрыв» между старшими работниками и молодёжью, более того, на протяжении значительного периода времени заработная плата «старшей» молодёжи превышала заработную плату старших когорт. Более наглядно динамика зарплатного разрыва между молодёжью и взрослыми работниками представлена на рис. 3.

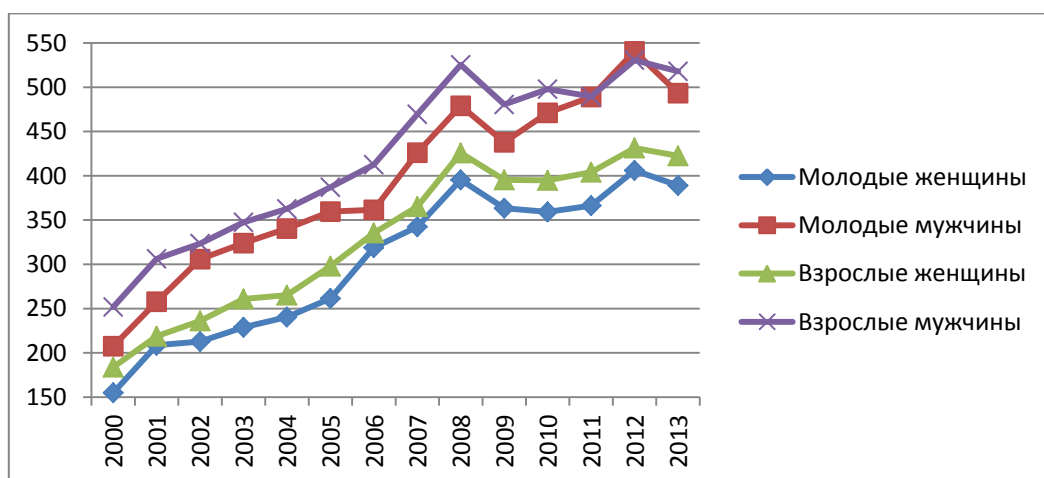
<sup>8</sup> Формула для расчёта.



Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 3. Динамика относительного разрыва в заработной плате между старшими когортами и молодёжью (2000–2013 гг., логпункты)

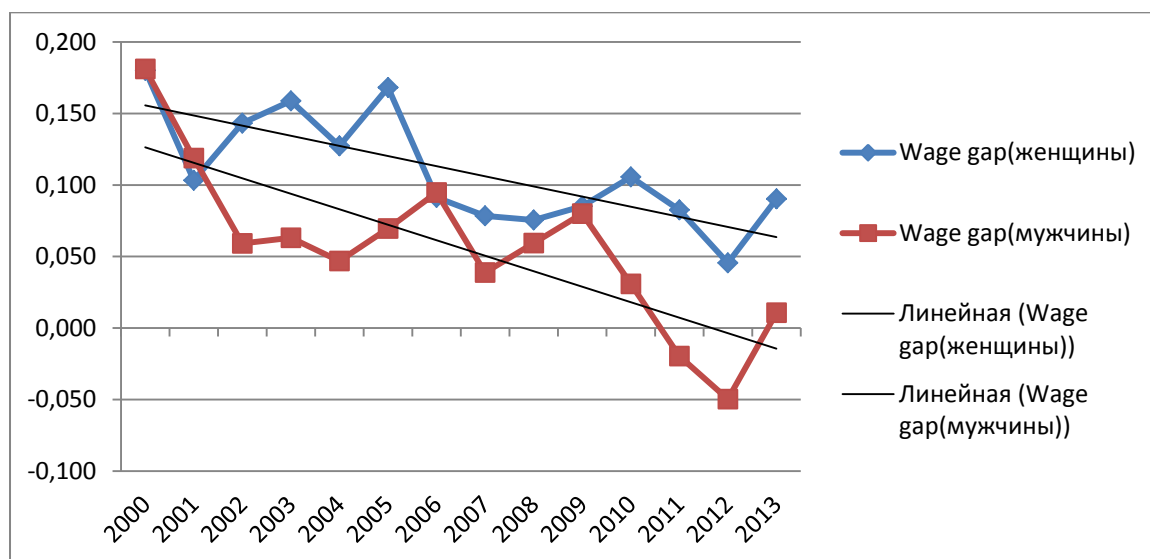
На протяжении всего рассматриваемого периода для рассматриваемых возрастных групп средняя месячная заработная плата мужчин существенно превышала заработную плату женщин аналогичного возраста (рис. 4). Мужчины зарабатывали в среднем на 27% больше, чем женщины. Наиболее высокооплачиваемой демографической группой на рынке труда были взрослые мужчины, однако в период с 2011 г. по 2012 г. зарплата молодых мужчин превысила зарплату взрослых (рис. 4). Наименее оплачиваемой группой на рынке труда являются молодые женщины (в возрасте от 18 до 30 лет), что связано с фертильной функцией женщин, нехваткой опыта как элемента человеческого капитала, необходимостью работы в домашнем хозяйстве, а также возможной дискриминацией работодателей, связанной с ожиданиями относительно ухода в декрет.



Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 4. Средняя почасовая заработная плата по гендерным группам

За рассматриваемый период зарплатный разрыв между взрослыми работниками и молодёжью для обеих гендерных групп существенно снизился (рис. 5). Причём экономическое положение молодых мужчин улучшилось в большей степени, чем экономическое положение женщин (зарплатный разрыв по сравнению со взрослыми работниками у мужчин сократился на 18%, у женщин – на 9%).



Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 5. Динамика относительного разрыва в заработной плате между старшими когортами и молодёжью по гендерным группам (2000–2013 гг., логпункты)

Проведённый в данном разделе анализ позволяет сделать однозначный вывод о существенном улучшении экономического положения молодёжи в терминах заработных плат за период с 2000 г. по 2013 г. В наибольшей степени улучшилось экономическое положение молодёжи в возрасте от 18 до 24 лет.

## 5. Описание «вклада» различных факторов в улучшение экономического положения молодёжи на российском рынке труда

Основные причины различий в заработной плате между молодёжью и взрослыми работниками могут заключаться в разном уровне человеческого капитала (образование, опыт, здоровье), а также в неравномерном распределении или сегрегации по различным секторам или отраслям экономики, профессиям и т.д. В работе отдельно не рассматривается такой фактор, как стаж работы или опыт работы, однако он неявно содержится в анализе, за счёт сравнительного анализа молодёжи и старших когорт.

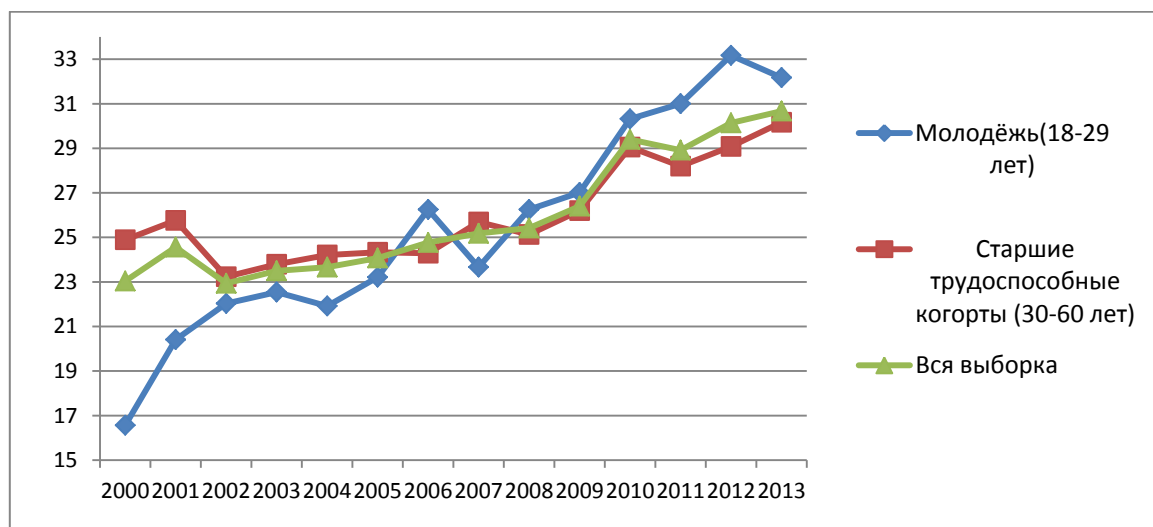
### *Относительное экономическое положение молодёжи: вклад образования*

Одним из ключевых факторов, который потенциально мог существенно повлиять на снижение «зарплатного» разрыва между взрослыми и молодыми работниками, является об-

разование. В 2000-е годы в России произошёл настоящий «образовательный бум», когда в процесс получения высшего образования вовлекался всё больший процент выпускников школ. Результатом «массовизации» высшего образования стало существенное увеличение доли студентов в группе молодёжи от 18 до 24 лет, а также резкое увеличение предложения работников с высшим образованием. Массовизация высшего образования может приводить к дифференциации образования по качеству, а значит – и к различной отдаче на высшее образование, в зависимости от качества образования, которое получил работник.

Данные РМЭЗ ВШЭ подтверждают данный тезис: мы видим, что в 2000-е годы доля работников, имеющих диплом о высшем образовании, увеличилась с 23 до 30%, при этом доля молодёжи, имеющей высшее образование, за указанный период удвоилась (с 16 до 32%, рис. 6).

В этих условиях можно было бы предположить, что увеличение доли квалифицированных работников должно привести к снижению отдачи от высшего образования. Однако, несмотря на увеличение доли работников с высшим образованием, на рынке труда, при прочих равных, наблюдается очень значительная отдача от высшего образования (в среднем более 25% «премии» по сравнению со средним образованием, рис. 7).

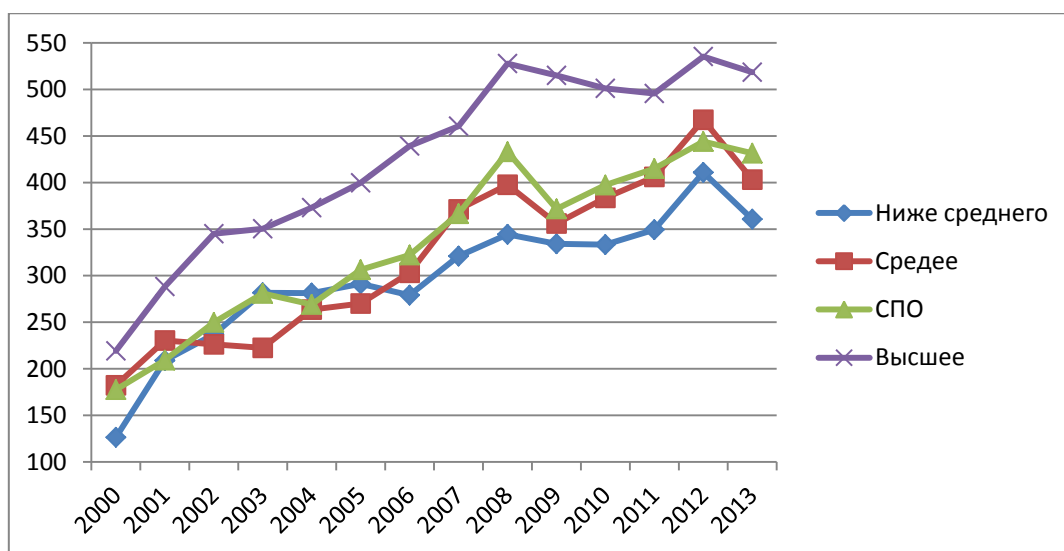


Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 6. Доля респондентов, имеющих диплом о высшем образовании, в общей численности респондентов по возрастным группам в период с 2000 г. по 2013 г., %

Кроме того, обращает на себя внимание отсутствие отдачи от среднего профессионального образования (СПО). Обучение в учреждениях СПО, при прочих равных, практически не приносит никакой добавленной стоимости в терминах заработных плат выпускников по сравнению со школьным образованием (рис. 5).





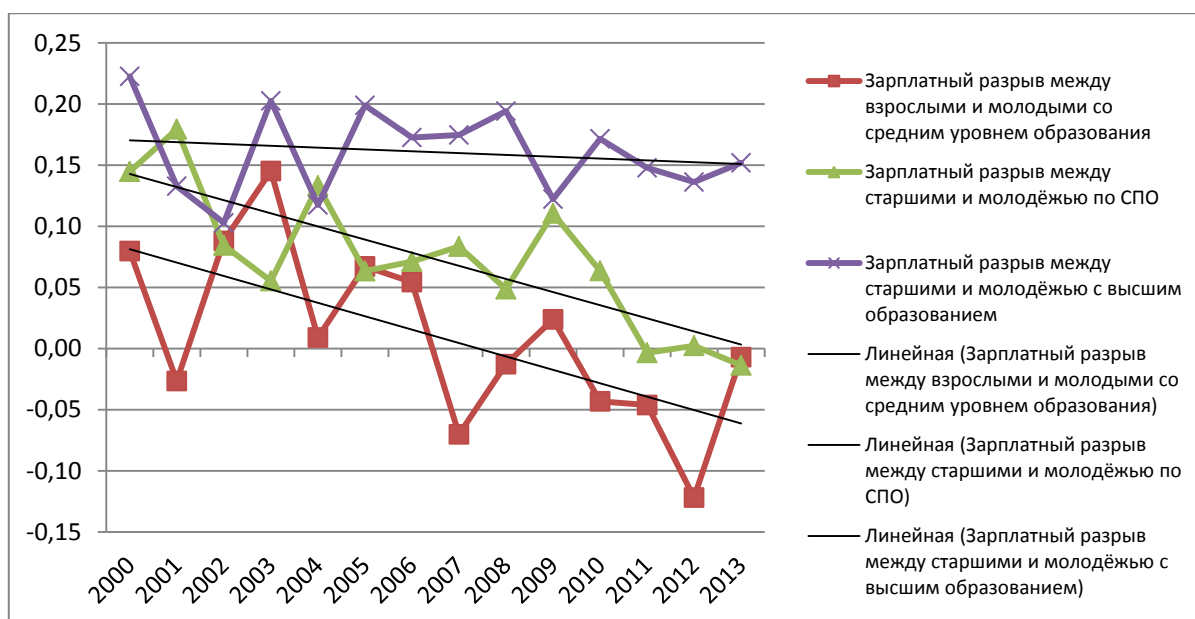
Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 7. Почасовая заработная плата молодёжи по уровню образования, 2000–2013 гг., руб., в ценах 2013 г.

Зарплатный «разрыв» между взрослыми и молодыми работниками сокращался в первую очередь за счёт работников со средним или средним профессиональным образованием (рис. 8). За период с 2000 г. по 2013 г. зарплатный разрыв между взрослыми и молодёжью для работников со средним образованием уменьшился на 12%, для работников со средним специальным образованием – на 15%. Для работников с высшим образованием разрыв также сократился (на 7%), однако это существенно меньше, чем для других групп работников. Молодые работники со средним и средним специальным образованием на конец периода стали зарабатывать в среднем столько же, сколько старшие работники.

На основании этого можно предположить, что для работников с невысоким уровнем образования фактически отсутствует отдача от опыта, так как взрослые опытные работники зарабатывают столько же, сколько и молодые работники без большого опыта работы. Возможно также, что этот эффект связан с неравномерностью распределения молодых и взрослых работников по профессиям и секторам занятости.

Мы рассчитали также размер зарплатного разрыва по уровням образования для молодёжи и взрослых работников на объединённой выборке пул за весь период. Наибольший уровень разрыва между молодёжью и старшими когортами за весь период наблюдений сохраняется для работников с высшим образованием (12,5%), наименьший – для работников со средним образованием и ниже (табл. 6).



Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 8. Динамика относительного разрыва в заработной плате между старшими когортами и молодёжью по уровню образования (2000–2013 гг., логпункты)

Сохранение «зарплатного» разрыва между образованными молодыми и взрослыми работниками может указывать либо на существенную дифференциацию высшего образования по качеству, которая возникла в результате массовизации высшего образования (высшее образование, полученное молодыми работниками, хуже, чем высшее образование взрослых работников), либо на то, что высшее образование приносит отдачу только с увеличением опыта работы.

Таблица 6. Относительный разрыв в заработной плате между взрослыми и молодыми работниками по уровню образования (объединённая выборка пул, 2000–2013 гг.)

Уровень образования	Распределение молодёжи по уровню образования, %	Распределение старших когорт по уровню образования, %	Логарифм почас. з/пл		Зарпл. разрыв (лог)	Зарпл. разрыв, %
			Молодёжь	Взрослые		
Ниже среднего	12,2	8,8	5,551	5,514	-0,037	-3,6
Среднее	32,8	36,0	5,571	5,573	0,002	0,2
СПО	27,7	28,5	5,624	5,668	0,045	4,6
ВПО	27,2	26,7	5,924	6,042	0,118	12,5

Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

### Относительное экономическое положение молодёжи: вклад профессиональных групп

Относительное экономическое положение молодёжи с точки зрения структуры занятости за рассматриваемый период улучшилось: увеличилась доля самых квалифицированных

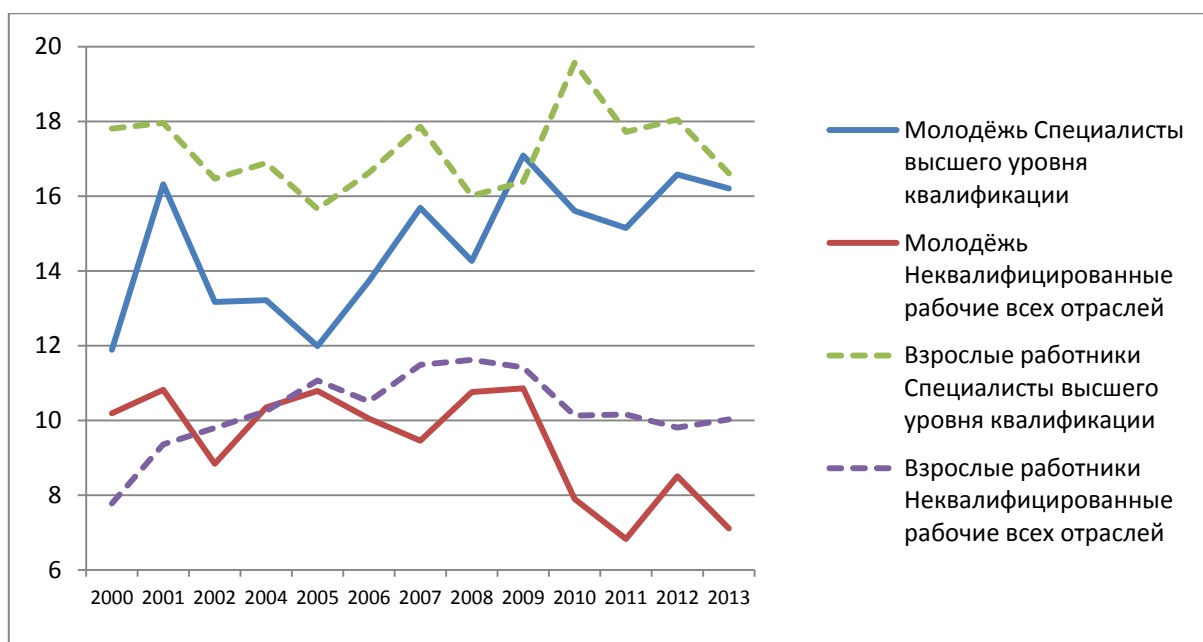
работников (с 12 до 16%), а также уменьшилась доля низкоквалифицированных работников (с 10 до 7%). Среди взрослых работников, наоборот, незначительно снизилась доля наиболее квалифицированных работников и увеличилась доля низкоквалифицированных (рис. 9).

Наибольший размер «зарплатного» разрыва между взрослыми и молодыми работниками сохранился для специалистов с высшим уровнем квалификации (8%), в то же время наименее квалифицированные молодые работники зарабатывают на 10% больше, чем взрослые работники (табл. 7).

Таблица 7. Относительный разрыв в заработной плате между взрослыми и молодыми работниками по профессиональным группам (объединённая выборка пул, 2000–2013 гг.)

Профессиональная группа	Доля занятой молодёжи, %	Доля занятых старших когорт, %	Логарифм почасовой з/пл.		Зарпл. разрыв (лог. п.)	Зарпл. разрыв, %
			Молодёжь	Взрослые		
Специалисты высшего уровня квалификации	15,0	17,4	5,866	5,946	0,079	8,2
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	13,3	17,6	5,683	5,750	0,067	6,9
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	7,1	5,8	5,625	5,664	0,039	3,9
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	14,8	14,8	5,798	5,831	0,032	3,3
Работники сферы торговли и услуг	16,6	10,6	5,459	5,463	0,004	0,3
Специалисты среднего уровня квалификации	22,0	17,6	5,821	5,796	-0,025	-2,5
Законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена	2,0	5,8	6,055	6,022	-0,033	-3,3
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	8,9	10,3	5,366	5,258	-0,109	-10,3

Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.



Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Рис. 9. Сравнение структуры занятости молодых и взрослых работников по профессиональным группам, 2000–2013 гг.

Полученные результаты указывают на то, что, несмотря на улучшение в структуре занятости молодёжи, молодые специалисты высшего уровня квалификации зарабатывали существенно меньше, чем взрослые работники с аналогичным уровнем квалификации. Несмотря на снижение доли низкоквалифицированных работников среди молодёжи, именно эта группа работников зарабатывает существенно больше, чем взрослые работники низкого уровня квалификации. Эти выводы согласуются с предыдущими выводами, полученными при анализе вклада образования в зарплатный разрыв между взрослыми и молодыми работниками.

**Относительное экономическое положение молодёжи:  
вклад отраслевой сегрегации**

Молодёжь и старшие работники в течение рассматриваемого периода были распределены по отраслям экономики неравномерно. Основные различия в отраслевой структуре занятости наблюдались для таких отраслей, как торговля и бытовое обслуживание (занятость молодёжи в этом секторе существенно превышает занятость старших когорт), а также образование, здравоохранение и тяжёлая промышленность, где доля занятых взрослых работников существенно превышала долю занятой молодёжи (табл. 8).

Таблица 8. Относительный разрыв в заработной плате между взрослыми и молодыми работниками по отраслям экономики (объединённая выборка пул, 2000–2013 гг.)

Отрасль	Доля занятой молодёжи, %	Доля занятых старших когорт, %	Логарифм почас, з/пл		Wage Gap	Wage Gap %
			Молодёжь	Взрослые		
Образование, наука, культура	6,4	10,4	5,535	5,712	0,177	19,4
Строительство	11,1	9,2	5,961	6,090	0,130	13,8
Сельское хоз-во	3,7	5,2	5,219	5,307	0,088	9,2
Финансы	3,3	1,9	6,087	6,175	0,088	9,2
Органы управления	2,5	2,9	5,770	5,847	0,077	8,0
Тяжёлая промышленность	10,5	13,0	5,905	5,981	0,076	7,9
Здравоохранение	6,5	9,2	5,581	5,627	0,046	4,7
Торговля, бытовое обслуживание	31,8	19,1	5,753	5,787	0,033	3,4
Транспорт, связь	9,9	10,8	5,971	5,997	0,026	2,6
Лёгкая и пищевая промышленность	10,2	12,4	5,735	5,755	0,020	2,0

Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Наибольший зарплатный «разрыв» между взрослыми и молодыми работниками наблюдается в сфере образования, науки и культуры (19,4%). Несмотря на то, что наиболее популярным для молодёжи сектором занятости является торговля и бытовое обслуживание, в этом секторе молодёжь также зарабатывала меньше, чем взрослые работники (табл. 8). На примере отрасли образования можно предположить, что размер отраслевого зарплатного разрыва может зависеть от того, насколько ценится трудовой стаж.

## 6. Эконометрический анализ факторов, определяющих различия в заработных платах молодёжи и взрослых работников

Следующий этап анализа состоял в эконометрической оценке факторов, детерминирующих заработные платы молодёжи и взрослых работников. Была проведена оценка стандартных уравнений минцеровского типа с одинаковой спецификацией по формуле (1.3) отдельно для молодёжи и старших работников (табл. 9).

Процедура Хекмана, описанная подробнее в разделе «Методология», показывает, что как для молодых, так и для взрослых работников вероятность попадания в выборку не связана с уровнем получаемой заработной платы, поэтому оценки, полученные при помощи МНК, являются достоверными. С учётом различий в размерности выборки молодёжи и взрослых

мы можем делать выводы о направлении влияния и значимости факторов, но не о размере их влияния.

Как для молодёжи, так и для взрослых работников высшее образование приносит существенную экономическую отдачу (табл. 9). Влияние здоровья на заработную плату молодёжи и старших когорт оказалось незначимым. Взрослые работники получают существенный «штраф» за работу на низкоквалифицированных рабочих местах, в то время как для молодёжи этот фактор не является значимым.

По отраслям промышленности отдача по многим секторам для сравниваемых групп работников является значимой, вместе с тем для молодёжи наблюдается существенный «штраф» за работу в секторах, где в наибольшей степени ценится опыт, например, в сфере образования, в то время как для старших когорт такой штраф отсутствует, что подтверждает выводы описательного анализа. Кроме того, если для молодёжи отдача от работы в органах управления является незначимой, то для старших когорт приносит существенную отдачу (31,7% по сравнению с работой в здравоохранении).

Гендерные различия являются значимыми как для молодёжи, так и для старших когорт (табл. 9). Существенные различия в заработных платах наблюдаются между сравниваемыми группами работников по типу населённого пункта: для молодёжи очень значительную «прибавку» к заработной плате приносит проживание в Москве (78%) по сравнению с другими городами, и значительный штраф – проживание в сельской местности (75%), остальные факторы незначимы. Для старших когорт значимое положительное влияние оказывает проживание в Москве, Санкт-Петербурге и Московской области, значимое отрицательное влияние – проживание в сельской местности. Годовые эффекты являются значимыми в основном только для взрослых работников, в то время как для молодёжи эти эффекты не являются значимыми.

Таблица 9. Результаты оценки уравнения заработной платы для молодёжи и взрослых работников

Объясняющие переменные (регрессоры)	Зависимая переменная: логарифм почасовой зарплаты			
	Молодёжь		Взрослые	
	coef	se	coef	se
Образование: референтная группа (среднее образование)				
Ниже среднего	0,0138	(0,0894)	0,0408	(0,0570)
СПО	0,0449	(0,0736)	0,0506	(0,0423)
Высшее образование	<b>0,242***</b>	(0,0845)	<b>0,215***</b>	(0,0527)
Здоровье: референтная группа «плохое» здоровье				
«Хорошее» здоровье	0,0476	(0,0550)	-0,0172	(0,0346)
Профессиональная группа: референтная группа (офисные служащие, работники сферы услуг)				
Профессионалы с в/о	<b>0,307***</b>	(0,112)	<b>0,339***</b>	(0,0674)
Профессионалы с СПО	0,101	(0,0875)	<b>0,136**</b>	(0,0585)
Ремесленники	-0,144	(0,0981)	<b>-0,106*</b>	(0,0600)
Разнорабочие	-0,0656	(0,121)	<b>-0,312***</b>	(0,0658)
Отрасли промышленности: референтная группа (здравоохранение)				
Лёгкая промышленность	<b>0,369***</b>	(0,142)	<b>0,314***</b>	(0,0713)
Тяжёлая промышленность	<b>0,591***</b>	(0,146)	<b>0,448***</b>	(0,0708)
Строительство	0,0511	(0,144)	<b>0,257***</b>	(0,0780)
Транспорт и связь	-0,160	(0,144)	-0,0861	(0,0744)
Сельское хозяйство	<b>-0,472**</b>	(0,188)	<b>-0,439***</b>	(0,0899)
Органы управления	0,270	(0,207)	<b>0,317***</b>	(0,106)
Образование	<b>-0,287**</b>	(0,144)	-0,0647	(0,0690)
Торговля	0,0562	(0,123)	-0,0317	(0,0663)
Финансы	<b>0,485**</b>	(0,189)	<b>0,406***</b>	(0,125)
Другое	<b>0,597**</b>	(0,251)	<b>0,573***</b>	(0,120)
Гендерная группа: референтная группа (женщины)				
Мужчины	<b>0,150**</b>	(0,0677)	<b>0,0976**</b>	(0,0406)
Тип населённого пункта: референтная группа (областной центр)				
Город	-0,0533	(0,0708)	-0,0281	(0,0421)
ПГТ	<b>-0,111*</b>	(0,168)	<b>-0,202***</b>	(0,0806)
Село	<b>-0,757***</b>	(0,0823)	<b>-0,644***</b>	(0,0471)
Санкт-Петербург	0,214	(0,149)	<b>0,197**</b>	(0,0922)
Москва	<b>0,786***</b>	(0,107)	<b>0,467***</b>	(0,0638)
Московская область	0,193	(0,132)	<b>0,204***</b>	(0,0743)
Constant	<b>4,908***</b>	(0,189)	<b>4,859***</b>	(0,104)
Observations	9370		28463	
R-squared	0,32		0,28	

Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

### Заключение

Проведённый в работе анализ позволяет сделать однозначный вывод о существенном улучшении экономического положения молодёжи в терминах заработных плат в период с 2000 г. по 2013 г.:

- за рассмотренный период зарплатный разрыв между молодёжью и взрослыми работниками снизился на 13,1%;

- если в 2000 г. заработная плата молодёжи составляла 86% от заработной платы взрослых работников, то в 2012 г. заработные платы сравниваемых групп сравнялись;
- заработная плата молодёжи «росла» быстрее, чем заработная плата старших когорт (прирост составил 137% для молодёжи и 114% для взрослых работников).

В наибольшей степени улучшилось экономическое положение «младшей молодёжи» (18–24 лет). Для данной группы наблюдалось самое значительное сокращение «зарплатного» разрыва – на 20,3%, а также самый быстрый темп прироста заработной платы за период (153%).

Увеличение предложения работников с высшим образованием на рынке труда не привело к снижению отдачи от высшего образования. Среднее специальное образование не приносит отдачу на рынке труда по сравнению со средним образованием. «Зарплатный» разрыв между взрослыми работниками и молодёжью по уровню образования существенно сократился для малообразованных групп населения, в то время как для работников, имеющих высшее образование, разрыв сохранился. Это может указывать на существенную отдачу от опыта на квалифицированных рабочих местах, требующих наличия высшего образования.

Взрослые работники получают большую заработную плату, чем молодые работники на рабочих местах, на которых особенно ценится опыт работы (сфера образования, органы управления), а также на высококвалифицированных рабочих местах, требующих одновременно наличия опыта и высшего образования.

Для низкоквалифицированных рабочих мест, наоборот, опыт не приносит отдачи, молодёжь зарабатывает на таких рабочих местах больше, чем взрослые работники. Для молодёжи очень значимы региональные различия. Молодёжь, проживающая в Москве, зарабатывает существенно больше, чем сверстники, проживающие в других городах или населённых пунктах России.

Влияние здоровья на заработные платы молодёжи и старших работников не является статистически значимым.



## Библиография

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ. 2010. Т. 592. С. 228–236.
2. Молодежь в России. 2010: стат. сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010.
3. Beaudry P., Green D. Cohort patterns in Canadian earnings: assessing the role of skill premia in inequality trends // National Bureau of Economic Research. 1997. No. w6132.
4. Bell D.N.F., Blanchflower D.G. Young people and the Great Recession // Oxford Review of Economic Policy. 2011. Vol. 27. No. 2. С. 241–267.
5. Card D., Lemieux T. Can falling supply explain the rising return to college for younger men? A cohort-based analysis // National Bureau of Economic Research. 2000. No. w7655.
6. Erickson C., Ichino A. Wage differentials in Italy: market forces, institutions, and inflation // Differences and changes in wage structures. University of Chicago Press, 1995. P. 265–306.
7. Freeman R. B., Wise D. A. The Youth Labor Market Problem: Its Nature Causes and Consequences // The youth labor market problem: Its nature, causes, and consequences. University of Chicago Press, 1982. P. 1–16.
8. Freeman R. The Effect of Demographic Factors on Age-Earnings Profiles // National Bureau of Economic Research, Inc, 1979. No. 0316.
9. Gosling A., Machin S., Meghir C. The changing distribution of male wages in the UK // Review of Economic studies. 2000. P. 635–666.
10. Heckman J. The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models // Annals of Economic and Social Measurement. 1976. Vol. 5. No. 4. P. 475–492.
11. Martin G. A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007 // Monthly Lab. Rev. 2009. Vol. 132. P. 3.
12. Oaxaca R. Male-female wage differentials in urban labor markets // International economic review. 1973. P. 693–709.
13. Rosolia A., Torrini R. The generation gap: relative earnings of young and old workers in Italy // Bank of Italy Temi di Discussione (Working Paper). 2007. No. 639.
14. Ryan P. The school-to-work transition: a cross-national perspective // Journal of economic literature. 2001. С. 34–92.

**Rudakov, Victor N.**

Youth economic status in terms of wages on the Russian labor market [Electronic resource] : Working paper WP15/2015/01 / Victor N. Rudakov ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (700 Kb). – Moscow : Higher School of Economics Publ. House, 2015. – 27 p. (In Russian)

This paper considers youth economic status in the Russian labor market in terms of wages. Using the data from RLMS HSE (2000–2013) we analyze the real wages of young workers and compare with wages of adult workers. We analyzed the dynamics of adult-young wage gap, including wage gap by education, industry, occupational group and gender. The analysis also includes separate estimation of Mincer wage equation for adult and young workers.

We found out a significant improvement of youth economic status in terms of wages: adult-young wage gap decreases by 13%, earnings of youth and adult workers equals, youth wages grew faster than wages of older cohorts. Nevertheless, adult-young wage gap for educated and qualified workers remains. Adult workers earn higher wages on the workplaces that require tenure (education, public sector), as well as on the high skilled jobs that require tenure and higher education. For low-skilled jobs on the contrary there is no return to tenure and young worker earnings are higher.

*Препринт WP15/2015/01  
Серия WP15  
Научные труды  
Лаборатории исследований рынка труда*

Рудаков В.Н.

**Экономическое положение молодёжи на российском рынке труда  
в терминах заработной платы**