

# НЕРАВЕНСТВО В ОПЛАТЕ ТРУДА:

динамика, основные факторы, региональные различия,  
влияние институтов рынка труда



**ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ**  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

---

НАУЧНЫЙ ЦЕНТР МИРОВОГО УРОВНЯ  
ЦЕНТР МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

---

РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА  
СЕТЬ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ НЕРАВЕНСТВА

---

**НЕРАВЕНСТВО  
В ОПЛАТЕ ТРУДА:  
ДИНАМИКА,  
ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ,  
РЕГИОНАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ,  
ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУТОВ  
РЫНКА ТРУДА**

---

Серия аналитических докладов НИУ ВШЭ  
«Социально-экономическое неравенство в России:  
состояние, динамика, ключевые проблемы»



Москва, 2021

Публикация подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации  
(№ соглашения о предоставлении гранта: 075-15-2020-928)



Научный центр международного уровня  
«Центр междисциплинарных исследований  
человеческого потенциала»



Распределенная исследовательская группа  
«Сеть исследователей неравенства»

#### Редакционная коллегия

*Л.Н. Овчарова*, д-р экон. н., проректор НИУ ВШЭ (научный редактор),  
*С.В. Мареева*, канд. социол. н., заведующий Центром стратификационных исследований,  
Институт социальной политики НИУ ВШЭ,  
*О.В. Ворон*, канд. филол. н., доцент, советник проректора НИУ ВШЭ

#### Авторы

*Н.Г. Вишневская*, канд. экон. н., заместитель директора,  
Центр трудовых исследований (ЦЕТИ) НИУ ВШЭ  
*А.А. Зудина*, канд. социол. н., научный сотрудник, Центр трудовых исследований (ЦЕТИ) НИУ ВШЭ  
*Р.И. Капелюшников*, д-р экон. н., член-корр. РАН, заместитель директора,  
Центр трудовых исследований (ЦЕТИ) НИУ ВШЭ  
*А.Л. Лукьянова*, канд. экон. н., старший научный сотрудник,  
Центр трудовых исследований (ЦЕТИ) НИУ ВШЭ  
*А.Ю. Ощепков*, канд. экон. н., старший научный сотрудник,  
Центр трудовых исследований (ЦЕТИ) НИУ ВШЭ  
*А.В. Шарунина*, канд. экон. н., научный сотрудник, Центр трудовых исследований (ЦЕТИ) НИУ ВШЭ

**Неравенство в оплате труда:** динамика, основные факторы, региональные различия, влияние институтов рынка труда [Электронный ресурс]: аналитический доклад / Н. Т. Вишневская, А. А. Зудина, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова, А. Ю. Ощепков, А. В. Шарунина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2021. — Электрон. текст. дан. (2,03 Мб). — (Социально-экономическое неравенство в России: состояние, динамика, ключевые проблемы). — ISBN 978-5-7598-2632-3 (e-book).

Данное исследование посвящено анализу различных аспектов неравенства в оплате труда, являющегося одним из ключевых механизмов формирования неравенства доходов населения. Авторы рассматривают эволюцию неравенства на различных участках распределения заработных плат на протяжении 1994–2016 гг. и проводят его декомпозицию, приводят новые оценки вклада региональных различий в неравенство заработных плат, а также анализируют возможные механизмы влияния на неравенство наиболее важных институтов рынка труда, а именно минимальной заработной платы, законодательства о защите занятости и системы пособий по безработице.

УДК 316.334.22(470+571)

ББК 60.56(2Рос)

# Оглавление

Предисловие научного редактора.....	4
Введение.....	5
Неравенство в оплате труда.....	7
1. Неравенство в оплате труда: динамика и основные факторы.....	7
1.1. Введение.....	7
1.2. Динамика неравенства: основные источники данных и тенденции.....	8
1.3. Почему менялось неравенство: основные факторы в контексте процессов на рынке труда.....	15
1.4. Как влияли на неравенство зарплаток отдельные факторы.....	18
1.5. Особенности функционирования механизмов зарплатообразования на разных сегментах шкалы распределения.....	30
1.6. Многофакторная декомпозиция неравенства.....	34
1.7. Заключение.....	37
Приложение А.....	42
2. Вклад региональных различий в неравенство в оплате труда.....	44
2.1. Анализ межрегиональных различий в средней заработной плате.....	46
Приложение Б.....	52
3. Влияние институтов рынка труда на неравенство: механизмы трансмиссии.....	59
3.1. Влияние минимальной заработной платы на неравенство.....	59
3.2. Законодательство о защите занятости и неравенство.....	68
3.3. Влияние пособий по безработице на неравенство.....	79
Заключение.....	88

## Предисловие научного редактора

Большинство ученых и политиков рассматривают неравенство как ключевой глобальный вызов для устойчивого развития. Излишне высокое и нелегитимное в глазах населения неравенство имеет целый ряд негативных последствий — оно сокращает возможности для инклюзивного экономического роста, создает барьеры для снижения бедности и восходящей социальной мобильности, способствует увеличению социальной напряженности.

Сегодня обсуждение оснований, последствий, динамики и возможностей управленческого воздействия на неравенство с целью его снижения — в фокусе междисциплинарных дискуссий о глобальных и национальных векторах социально-экономического развития. Пандемия COVID-19 в очередной раз высветила масштабы существующего неравенства и подчеркнула важность его неденежных аспектов, хотя и до нее все чаще отмечалось, что проблема неравенства гораздо шире, чем различия в уровне доходов и богатства.

Исследования неравенства относятся к мейнстриму социальных наук. Ими сегодня занимаются как ключевые международные организации (Всемирный банк, ОЭСР, ООН, Всемирная база о неравенстве и пр.), так и ведущие мировые университеты (University of Oxford, Harvard University, Stanford University, The London School of Economics and Political Science и др.). В НИУ ВШЭ изучение проблем неравенства и его влияния на формирование и реализацию человеческого потенциала также является стратегическим научным приоритетом исследовательской программы научного центра мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала» (НЦМУ ЦМИЧП).

НЦМУ ЦМИЧП объединяет ученых из разных предметных отраслей, что позволяет концептуально и методологически опереться на междисциплинарность в научных разработках, реализуемых на его платформах. Вниманию читателей предлагается серия аналитических докладов «Социально-экономическое неравенство в России: состояние, динамика, ключевые проблемы»,

посвященных его объективной специфике и субъективному восприятию населением, оценке динамики различных монетарных и немонетарных форм его проявления. Данный доклад посвящен анализу различных аспектов неравенства в оплате труда, являющегося одним из ключевых механизмов формирования неравенства доходов населения. Авторы рассматривают эволюцию неравенства на различных участках распределения заработных плат на протяжении 1994–2016 гг. и проводят его декомпозицию, приводят новые оценки вклада региональных различий в неравенство заработных плат, а также анализируют возможные механизмы влияния на неравенство наиболее важных институтов рынка труда, а именно минимальной заработной платы, законодательства о защите занятости и системы пособий по безработице.

*Лилия Овчарова,  
д-р экон. н., проректор НИУ ВШЭ,  
инициатор НЦМУ ЦМИЧП*

## Введение

Сдвиги в дифференциации заработной платы и прежде всего эволюция неравенства, изменения в факторах, ее определяющих, мобильность по оплате труда является одной из важных тем, изучение которых входит в исследовательскую программу «Рынок труда: востребованные изменения в профессиональной структуре и системе навыков и оплате труда» Научного центра мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала».

Данное исследование ставит своей основной задачей анализ неравенства в заработной плате, т.е. того компонента общего неравенства, который генерируется на рынке труда. Зарботки, полученные в результате трудовой деятельности, составляют затем значительную долю всех доходов населения. Освободившись от жесткого административного контроля прежней плановой системы, переходные экономики занялись исправлением долговременных искажений в структуре занятости и механизмах зарплатообразования. В странах Центральной и Восточной Европы, где наименее конкурентоспособные работники достаточно быстро потеряли работу и оказались в числе безработных либо покинули рынок труда, различия в заработных платах увеличились незначительно. В то же время Российская Федерация, как и многие страны СНГ, испытали значительный рост неравенства на фоне сохранения «избыточной» занятости и резкого падения реальной заработной платы. В России дифференциация заработных плат стремительно выросла в самом начале переходного периода, за один-два года приблизившись к уровню неравенства в странах Латинской Америки. Пик неравенства был достигнут в 2000–2001 гг. С началом экономического роста и реализацией ряда институциональных преобразований неравенство стало постепенно снижаться, но после 2010 г. снижение фактически прекра-

щается. При этом Россия остается страной с высоким уровнем неравенства заработных плат.

В данной публикации рассматривается период с начала экономических реформ и до периода, когда мир столкнулся с ковидным кризисом. Пандемия COVID-19 привела к заметным изменениям на рынке труда многих стран, и Россия в этом плане не стала исключением. Масштабы и последствия этих изменений, в том числе в сфере неравенства, еще только предстоит оценить. Однако для понимания проблемы неравенства в современных условиях необходимо хорошее знание специфики неравенства, характеризовавшего ситуацию в этой сфере накануне пандемии, результаты комплексного исследования которого и представлены в настоящем докладе.

Данное исследование состоит из трех разделов.

В разделе 1 анализируется эволюция неравенства на различных участках распределения заработных плат на протяжении 1994–2016 гг. Мы используем широкий спектр показателей неравенства: коэффициент Джини, децильные коэффициенты, энтропийные меры. Необходимость использования различных показателей неравенства обусловлена различиями в их реакции на изменения неравенства в разных частях распределения, а также их пригодностью для проведения декомпозиции. При этом значительное внимание уделяется тому, в какой части распределения происходили основные сдвиги. Насколько это возможно, выводы проверяются на альтернативных источниках данных. В качестве информационной базы используются данные обследований населения и организаций, проводимые Росстатом, а также данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: URL: <https://rlms-hse.crs.unc.edu> и URL: <http://www.hse.ru/rlms>).

Далее мы проводим декомпозицию неравенства, выделяя основные факторы, которые его формируют и которые определяют его динамику. Для каждого года рассматриваемого периода мы проводим декомпозиции по основным характеристикам работников и рабочих мест, а также многофакторную декомпозицию по методу Филдса, который позволяет учесть совместное влияние разных факторов и выделить остаточную необъясненную часть неравенства. Кроме того, мы сравниваем между собой механизмы зарплатообразования в различных частях распределения и в динамике, используя данные за 1994, 2000, 2007 и 2016 гг. С этой целью в работе проводится анализ, основанный на безусловных квантильных регрессиях, предложенный в работе [Firpo et al., 2009]. Оба метода анализа неравенства широко используются в зарубежных работах по анализу неравенства.

Раздел 2 посвящен вкладу межрегиональной компоненты в неравенство заработных плат. В странах с большим населением и территорией — таких, как Бразилия, Индия, Канада, Китай или США — традиционно наблюдаются сильные диспропорции в социально-экономическом развитии регионов [Gennaioli et al., 2014]. На этом фоне Россия является характерным примером страны с сильными и устойчивыми межрегиональными различиями в развитии, сопоставимыми с различиями, существующими между отдельными странами. Например, согласно недавним оценкам Мирового Банка, по размеру подушевого ВВП Сахалинская область сопоставима с Сингапуром, г. Москва — с Нидерландами, тогда как Республика Тыва — с Боливией [Мировой банк, 2018]. В целом, сложно назвать какой-либо социально-экономический показатель, по которому бы не наблюдалось сильных различий между российскими регионами.

Предшествующие исследования свидетельствуют о том, что вклад «регионального фактора» в неравенство по заработной плате не менее значим, чем в неравенство по доходам [Заработная плата..., 2007]. По всей видимости, именно этот фактор мог бы объяснить высокий уровень неравенства в России в сравнении со многими развитыми странами и другими переходными экономиками. Однако в последние годы наблюдалась явная тенденция к сглаживанию регионального неравенства в оплате труда, и потому вклад «регионального фактора» в общее неравенство мог измениться. В данном разделе мы, прежде всего, представляем новые оценки вклада «регионального фактора» в общее неравенство по заработной плате. Для этого мы используем микроданные Обследования заработных плат по профессиям (ОЗПП), проводимого Росстатом каждые два года, начиная с 2005 г. Важное преимущество этих данных заключается в покрытии всех регионов — субъектов Российской Федерации и репрезентативности для каждого из них. Далее, мы проводим анализ межрегиональных различий в средних заработных платах и описываем тенденцию сокращения регионального неравенства в оплате труда в последние годы.

Следует отметить, что интерес к анализу межрегиональных различий в оплате труда связан не только с их влиянием на общее социально-экономическое неравенство. Сильные различия в уровнях оплаты труда между регионами могут указывать на относительно неэффективное распределение трудовых ресурсов по территории страны, которое потенциально можно улучшить и, в результате, повысить общий уровень благосостояния<sup>2</sup>.

Неравенство в заработках формируется под воздействием рыночных сил, но сами эти силы ограничены действующим регулированием и институтами рынка труда. В раз-

<sup>2</sup> Например, согласно оценкам Hsieh and Moretti (2015), более эффективное распределение трудовых ресурсов по территории США могло бы повысить ВВП страны на 13,5%.



деле 3 рассматриваются возможные каналы влияния на неравенство наиболее важных институтов рынка труда: минимальной заработной платы, законодательства о защите занятости и системы пособий по безработице. Минимальная заработная плата и пособия по безработице определяют нижний порог заработной платы, а потому могут влиять на масштабы неравенства в нижней части распределения. Законодательство

о защите занятости может способствовать ослаблению неравенства, поддерживая доходы тех, кто теряет свое рабочее место. Однако излишне жесткие нормы законов о труде, увеличивая расходы работодателя при найме и увольнении, могут способствовать увеличению безработицы, что в свою очередь становится фактором, работающим на усиление неравенства.

## Неравенство в оплате труда

### 1. Неравенство в оплате труда: динамика и основные факторы

#### 1.1. Введение

Во всех постсоциалистических странах рыночные преобразования в начале 1990-х гг. привели к драматическим изменениям в распределении трудовых доходов и структуре заработной платы. Освободившись от жесткого административного контроля прежней плановой системы, переходные экономики занялись исправлением долговременных искажений в структуре занятости и механизмах зарплатообразования. В странах Центральной и Восточной Европы, где наименее конкурентоспособные работники достаточно быстро потеряли работу и оказались в числе безработных либо покинули рынок труда, различия в заработных платах увеличились незначительно. В то же время многие страны СНГ, включая Россию, испытали значительный рост неравенства на фоне сохранения «избыточной» занятости и резкого падения реальной заработной платы. В России дифференциация заработных плат стремительно выросла в самом начале переходного периода, за один-два года приблизившись к уровню неравенства в странах Латинской Америки. Пик неравенства был достигнут в 2000–2001 гг. С началом экономического роста и реализацией ряда институциональных преобразований неравенство постепенно снижается, но после 2010 г. снижение фактически прекращается. При этом Россия

остается страной с высоким уровнем неравенства заработных плат.

Не все экономисты считают неравенство негативным явлением. Наоборот, существование различий в цене различных факторов является фундаментальной основой функционирования рыночной экономики. Дифференциация заработных плат выполняет важные функции: она компенсирует различия между рабочими местами в зависимости от уровня квалификации, сложности задач и условий труда; создает стимулы к инвестициям в человеческий капитал; сигнализирует о дисбалансах на рынке труда, выражающихся в дефиците или избытке определенных типов труда.

Однако избыточная дифференциация заработков может становиться препятствием к экономическому росту и создавать угрозы для социальной стабильности и демократии. Негативные последствия неравенства доходов особенно сильно проявляются в ситуации высокого неравенства возможностей, когда трудовые доходы человека определяются не его действиями, а внешними факторами или врожденными характеристиками. При высоком неравенстве возможностей инвестиции в человеческий капитал не ведут к восходящей мобильности, а дополнительные трудовые усилия не вознаграждаются. По этой причине дифференциация заработков является объектом



пристального внимания не только политиков и экспертов, но и широкой общественности.

В данной главе анализируется эволюция неравенства на различных участках распределения заработных плат на протяжении 1994–2016 гг. Мы используем широкий спектр показателей неравенства: коэффициент Джини, децильные коэффициенты, энтропийные меры. Необходимость использования различных показателей неравенства обусловлена различиями в их реакции на изменения неравенства в разных частях распределения, а также их пригодностью для проведения декомпозиции. При этом значительное внимание уделяется тому, в какой части распределения происходили основные сдвиги. Насколько это возможно, выводы проверяются на альтернативных источниках данных. В качестве информационной базы используются данные обследований населения и организаций, проводимые Росстатом, а также данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)».

Далее мы проводим декомпозицию неравенства, выделяя основные факторы, которые его формируют и которые определяют его динамику. Для каждого года рассматриваемого периода мы рассчитали многофакторную декомпозицию по методу Филдса, который позволяет учесть совместное влияние разных факторов и выделить остаточную необъясненную часть неравенства. Кроме того, мы сравниваем между собой механизмы зарплатообразования в различных частях распределения и в динамике, используя данные за 1994, 2000, 2007 и 2016 гг. С этой целью в работе проводится анализ, основанный на безусловных квантильных регрессиях, предложенный в работе [Firro et al., 2009]. Оба метода анализа неравенства широко используются в зарубежных работах по анализу неравенства.

## 1.2. Динамика неравенства: основные источники данных и тенденции

Вопреки распространенному мнению, господствовавшая в СССР идеология всеобщего равенства слабо соответствовала фактическому положению дел в сфере распределения доходов. Еще до начала рыночных преобразований уровень дифференциации заработков в России был выше, чем в большинстве европейских стран. В конце 1980-х гг. децильный коэффициент для заработных плат D9/D1 (отношение 9-го дециля распределения заработных плат к 1-му децилю) в РСФСР составлял примерно 3,3, что было сопоставимо с уровнем неравенства в европейских странах с либеральной экономической моделью, например, в Великобритании [Atkinson, Micklewright, 1992]. Следствием отмены в начале 1990-х гг. большинства административных ограничений в сфере занятости и зарплатообразования стал мощный скачок неравенства. Его пик пришелся на 1992–1993 гг. Коэффициент Джини для заработных плат вырос с 0,22 в начале 1990-х гг. до 0,5 в середине 1990-х гг.; децильный коэффициент увеличился до 10 [Flemming, Micklewright, 1999].

Приведенные выше оценки были сделаны по агрегированным данным официальной статистики доходов, в связи с чем есть основания полагать, что они занижены. Независимые оценки по микроданным репрезентативных опросов населения для первых лет переходного периода даются всего в одном исследовании [Brainerd, 1998]. Расчеты Э. Брэйнерд по данным ВЦИОМ показывают, что с мая 1991 г. по май 1994 г. децильный коэффициент D9/D1 для логарифмированных заработных плат вырос почти в 2 раза, а дисперсия этого показателя – в 3 раза. При этом стремительный рост разброса заработков наблюдался по всей шкале распределения: он затронул как низкооплачиваемых, так и высокооплачиваемых работников. Неравенство увеличилось и внутри узких социально-демографических групп населения: среди мужчин, женщин, жителей одних и тех же регионов, работников с одинаковым уровнем образования и т.п. Одновременно углублялись различия

в заработной плате между группами работников: гендерный разрыв, различия между бюджетниками и работниками внебюджетного сектора, межрегиональные различия, выросла отдача от образования и премия за квалификацию.

В целом, оценок неравенства по первым пореформенным годам катастрофически мало, и они весьма приблизительны. Более точные оценки дифференциации заработков на основе микроданных становятся доступны только с середины 1990-х гг. С 1994 г. основными источниками данных становятся – и до сих пор являются – выборочные обследования Госкомстата России (позднее – Росстата) о распределении работников организаций по размерам начисленной заработной платы и «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)».

Выборочное обследование Росстата о распределении работников по размерам заработной платы нельзя признать «идеальным источником», несмотря на большой объем выборки (так, в 2017 г. в обследовании принимали участие 103,7 тыс. организаций). С одной стороны, обследования Росстата основаны на данных статистики предприятий, поэтому в них меньше ошибок измерения в части официальных заработков, но они не могут учесть теневые выплаты. С другой стороны, на сегодняшний день это один из наиболее методологически «отсталых» инструментов статистического наблюдения в арсенале Росстата – его формы практически не претерпели изменений со времен

плановой экономики. Само обследование проводится редко – один раз в два года (в 1994–2007 гг. обследование проводилось ежегодно, кроме 1998 г.) – и охватывает только работников списочного состава крупных и средних организаций, доля которых непрерывно сокращалась на протяжении последних 25 лет и в настоящее время составляет менее половины всех занятых. Рост численности занятых за рамками корпоративного сектора (на малых предприятиях и в неформальном секторе) ведет к тому, что официальные оценки строятся по все менее представительной выборке. Если в начале 1990-х гг. эффектом от подобного цензурирования выборки можно было пренебрегать, то в 2000-х гг. это обстоятельство могло стать значимым источником искажений в расчетах уровня дифференциации заработков. Кроме того, форма обследования не предполагает сбора микроданных о заработных платах отдельных работников; участвующие в обследовании организации фиксируют только распределение работников по заданным интервалам заработной платы. Значения показателей неравенства получают расчетным образом на основе аппроксимации распределения, что также снижает точность оценок<sup>3 4</sup>.

На протяжении всех лет Росстат рассчитывал показатели неравенства по *начисленной* заработной плате, т.е. без учета задержек и различий в ставках налога на доходы физических лиц (НДФЛ). Поэтому официальные оценки могут завышать реальный уровень неравенства в период до 2001 г.

<sup>3</sup> Показатели, характеризующие распределение заработных плат работников, отработавших полное рабочее время, могут быть рассчитаны по микроданным Обследования заработной платы по профессиям. Данное обследование проводится Росстатом раз в два года, начиная с 2005 г., и охватывает крупные и средние предприятия большинства отраслей экономики. К сожалению, первичные данные этого обследования не публикуются и недоступны аналитикам.

<sup>4</sup> С 2012 г. Росстат проводит Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах (ВДНД). Целью обследования среди прочего заявлено «получение статистической информации, отражающей роль оплаты труда, доходов от самостоятельной занятости ... в обеспечении материального благосостояния семей, тенденции в изменении уровня дифференциации доходов и уровня бедности среди различных социально-экономических слоев населения». В рамках обследования, проводимого в феврале, собираются данные о трудовых доходах за год, предшествующий году проведения обследования. Микроданные обследования – в урезанном виде – доступны на сайте Росстата. Однако опубликованные данные имеют ограниченную полезность с точки зрения аналитики: отсутствуют данные об отработанном времени, значительная часть переменных дохода представлена в виде производных переменных. Описание методологии корректировки первоначальных данных и расчета производных переменных отсутствует.

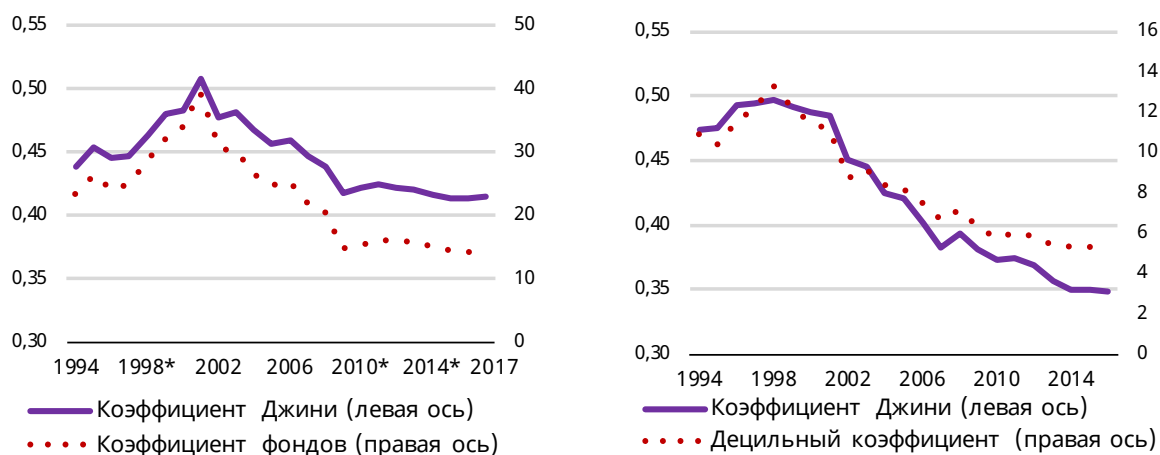
из-за неучета прогрессивности НДФЛ. В то же время оценки за 1990-е гг. могут быть существенно занижены из-за игнорирования задержек заработной платы. К сожалению, нет возможности достоверно судить о том, в какой степени эти факторы компенсировали друг друга.

В отличие от обследования Росстата, РМЭЗ НИУ ВШЭ содержит микроданные и дает более широкий срез рынка труда, включая работников малых предприятий и неформального сектора, и более разностороннюю картину по заработным платам, не делая различий между официальными и неофициальными выплатами. В отличие от обследований Росстата, в РМЭЗ НИУ ВШЭ собираются данные о чистой заработной плате, получаемой на руки работником за вычетом всех налогов и сборов. Вместе с тем выборка этого обследования значительно меньше по размеру и смещена в сторону низкодоходных групп. Работники с высокими заработными платами недопредставлены, что может вести к занижению оценок показателей дифференциации<sup>5</sup>. В РМЭЗ НИУ ВШЭ существенно выше роль ошибок измерения, поскольку данные о заработных платах фиксируются со слов респондентов. Благодаря своей доступности и широкому охвату РМЭЗ НИУ ВШЭ в настоящее время является основным источником данных для изучения распределения заработных плат. Несмотря на различия в методологии и расхождения в оценках, оба источника указывают на схожие тренды в неравенстве заработков в период после 1994 г. (см. рис. 1). Во второй половине 1990-х гг. рост дифференциации замедлился, но не прекратился. Устойчивое снижение начи-

нается лишь с 2001–2002 гг. К 2016 г. коэффициент Джини сократился до 0,35 по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ (-30% по сравнению с максимумом 1998 г.) и до 0,41 – по данным Росстата (-20% по сравнению с максимумом 2001 г.). После 2009 г. снижение неравенства существенно замедлилось (по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ) либо вовсе прекратилось (по данным Росстата). На интенсивное сокращение дифференциации в 2000-е гг. указывают и другие стандартные индексы неравенства (см. таблицы А.1А и А.1Б в Приложении А). Наиболее значительное снижение испытали индексы, чувствительные к изменениям в неравенстве на концах распределения (см. децильный коэффициент  $D9/D1$  и энтропийный коэффициент  $GE(2)$ ). Индексы, отражающие изменения в неравенстве в центральной части распределения (см. индекс Тейла  $GE(1)$ , коэффициент Джини), имели более умеренную динамику. Основным источником снижения дифференциации заработков с начала 2000-х гг. были изменения, происходившие в нижней части распределения. Они отражают опережающий рост заработков низкооплачиваемых работников по сравнению с высокооплачиваемыми. Для работников 18–60 лет, работающих полное рабочее время, т.е. для ядра рабочей силы, с 1998 по 2016 г. децильный коэффициент для нижней части распределения  $D5/D1$  (отношение 5-го дециля к 1-му) сократился на 46% (см. рис. 2). Выравнивание заработных плат наблюдалось и среди высокооплачиваемых работников, но более медленными темпами — децильный коэффициент для верхней части распределения  $D9/D5$  снизился на 28%.

<sup>5</sup> Стоит отметить, что в РМЭЗ НИУ ВШЭ, как и в других обследованиях населения, отсутствуют респонденты из наиболее обеспеченных слоев населения, особенно из верхних 10% распределения населения по доходам. Вместе с тем, доходы населения в верхних децилях в большей степени складываются из доходов от собственности и предпринимательской деятельности, нежели из трудовых доходов. Поэтому отсутствие в выборке РМЭЗ НИУ ВШЭ состоятельных респондентов в меньшей степени сказывается на распределении заработных плат, чем на распределении общей суммы доходов.

Рисунок 1. Дифференциация заработных плат, месячные заработные платы



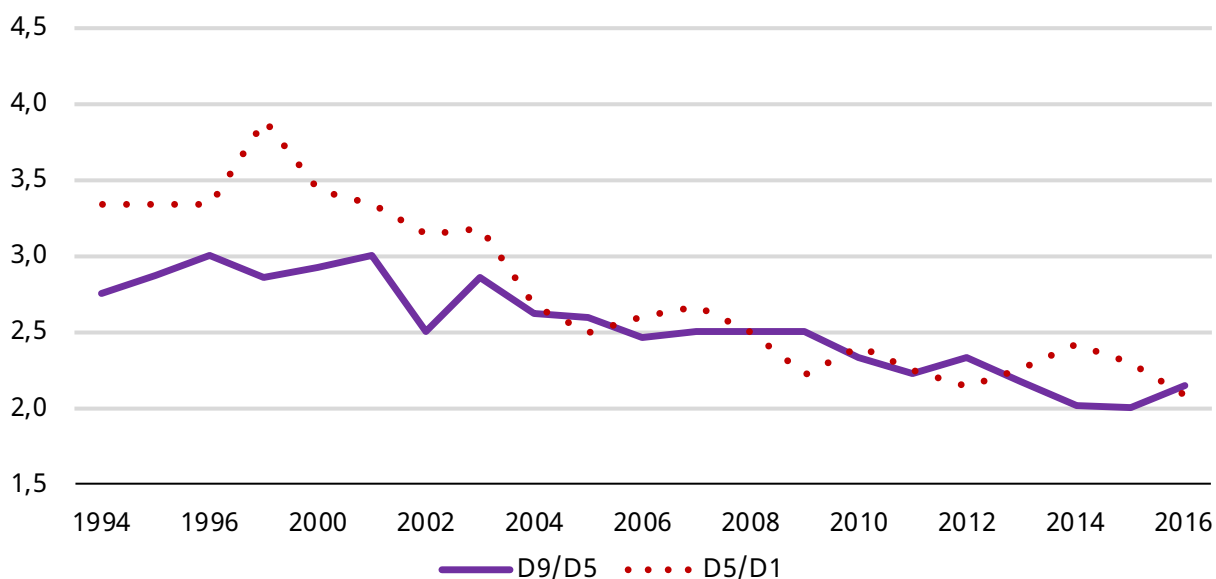
*Источник:* левая панель на основе Выборочного обследования о распределении работников организаций по размерам начисленной заработной платы. Правая панель – по данным репрезентативной выборки РМЭЗ НИУ ВШЭ о заработной плате, выплаченной по основному месту работы за последние 30 дней.

*Примечание:* звездочкой отмечены годы, в которые обследования не проводились.

На рис. 3.1А: 1998 и 2008 гг. — оценки Росстата; 2010, 2012, 2014, 2016 гг. — интерполяция.

На рис. 3.1Б: 1997 и 1999 г. — интерполяция; при расчетах было удалено по 0,1% самых маленьких и самых больших значений по каждому году.

Рисунок 2. Динамика децильных коэффициентов для разных частей распределения



*Источник:* РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о заработной плате, выплаченной по основному месту работы за последние 30 дней; для работников 18–60 лет, отработавших не менее 140 часов за последний месяц.

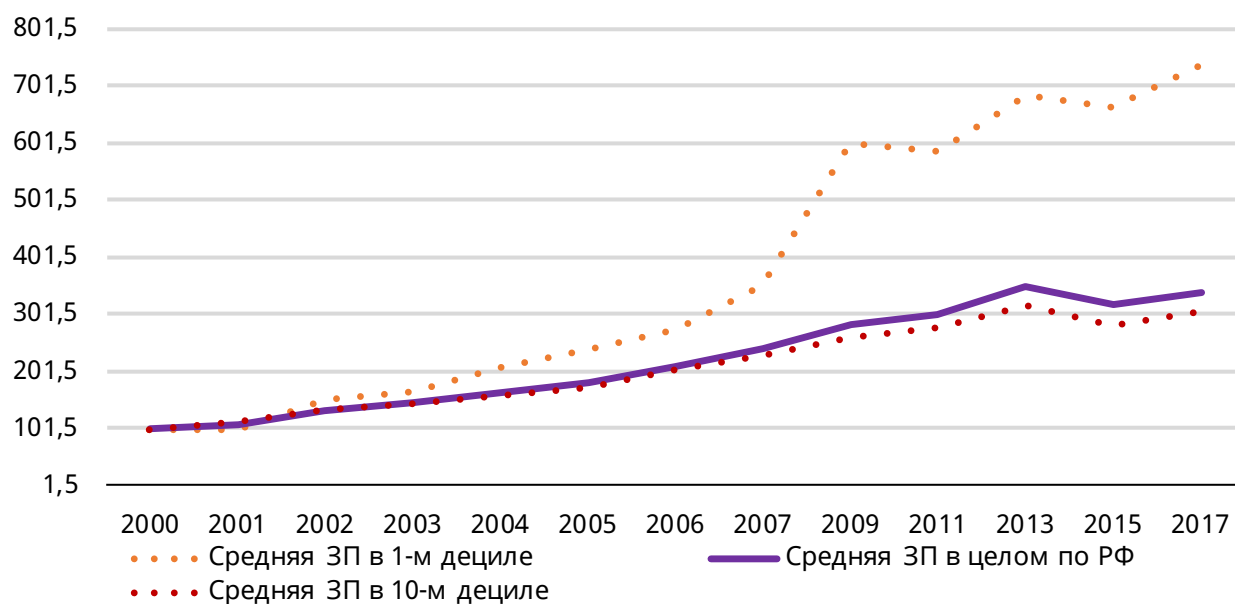
*Примечание:* обследование не проводилось в 1997 и 1999 гг.

Ускоренное снижение в верхней части распределения обеспечивалось за счет высоких темпов роста реальных заработных плат низкооплачиваемых работников (см. рис. 3). Наиболее ярко этот процесс прослеживается в сегменте крупных и средних предприятий. По данным Росстата, за 2000–2017 гг. средняя заработная плата в нижней 10-процентной группе (с наименьшей заработной платой) увеличилась в 7,4 раза, тогда как в верхней 10-процентной группе (с самой высокой заработной платой) – в 3,1 раза. Как видно на рис. 3, опережающий рост заработных плат в нижних децилях начался еще в 2002 г., но различия в темпах роста оставались умеренными. Значительный отрыв произошел между 2007 и 2009 г. и отражал прежде всего два больших повышения

МРОТ (каждое примерно в 2 раза) – в сентябре 2007 г. и в январе 2009 г. Последующие колебания также хорошо «накладываются» на последующие повышения МРОТ и майские указы президента РФ, давшие толчок росту заработных плат отдельных категорий бюджетников.

Схожие тенденции, но с менее явной выраженностью скачков, наблюдаются и в анализе более широких сегментов рынка труда на основе РМЭЗ НИУ ВШЭ. Снижение неравенства за счет ускоренного роста реальных заработных плат в нижней части распределения можно видеть, как среди занятых в формальном секторе, так и среди неформально занятых [Лукиянова, 2013; Lukiyanova, 2015].

Рисунок 3. Динамика реальных заработных плат в различных частях распределения, %



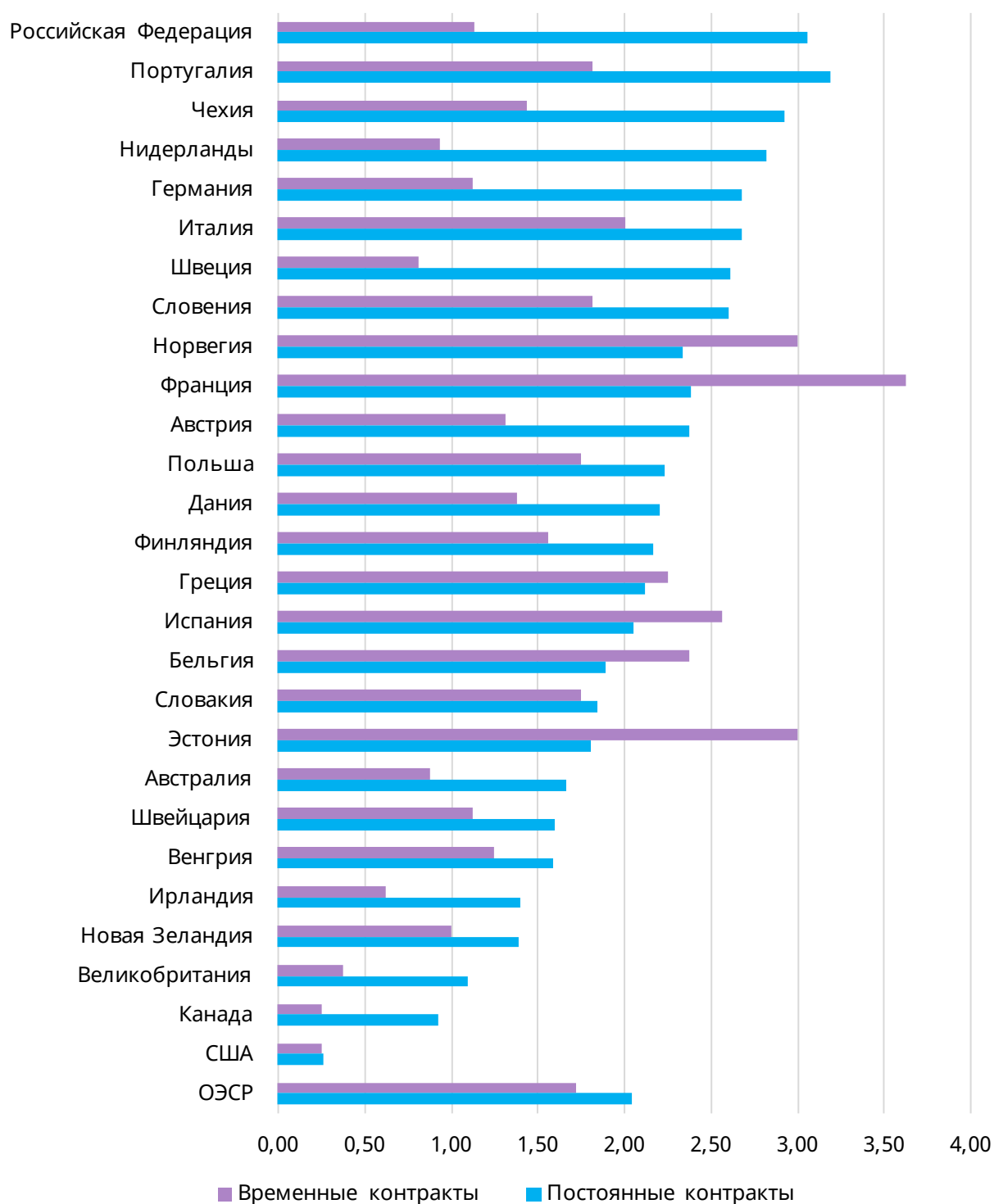
Источник: Росстат. По данным выборочных обследований за апрель.

Примечание: обследование не проводилось в 1997 и 1999 гг. 2000 г. = 100%.

Результатом неравномерного сокращения неравенства стало снижение концентрации трудовых доходов в руках высокооплачиваемых работников и заметное перераспределение общей суммы трудовых доходов в пользу низкооплачиваемых работников. Так, по данным Росстата, доля суммарных заработков 20% работников с самых низкими заработными платами выросла с 2001 по 2017 г. почти вдвое – с 3 до 5,8%, а доля 20% наиболее высокооплачиваемых работников сократилась с 56 до 48%. Об относительном улучшении положения низкооплачиваемых работников свидетельствует и снижение доли работников с заработной платой ниже 2/3 от медианной заработной платы. По данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, доля таковых – по часовым заработкам – упала с 33–34% в середине 1990-х гг. до 25–26% в 2014–2016 гг. Вместе с тем, снижение неравенства в нижней части распределения происходило лишь в период бурного экономического роста. Финансовый кризис 2008–2009 гг. и последующая стагнация привели к прекращению к прекращению выравнивания заработков в нижней части распределения, отношение 5-го дециля к 1-му практически не менялось с 2009 г. Таким образом, наряду с институциональными изменениями, важную роль играли и фундаментальные экономические факторы: увеличивая спрос на рабочую силу, экономический рост являлся важным драйвером заработков низкооплачиваемых работников. Снижение неравенства в верхней части распределения было более медленным в период экономического роста, однако оказалось более устойчивым – оно продолжилось и после 2009 г. Еще одно важное наблюдение – различия в продолжительности рабочего времени играют достаточно скромную роль и заметны лишь в хвостах распределения и в сфере неформальной занятости. В формальном секторе оценки уровня неравенства для часовых и среднемесячных показателей заработной платы слабо различались на протяжении 2000–2010 гг. В сфере неформальной занятости сокращение неравенства шло по двум каналам: сократилась

как дифференциация часовых ставок, так и различия в продолжительности рабочего времени. При этом наиболее существенное сокращение произошло за счет работников с небольшим числом часов работы, что было связано с изменением структуры неформальной занятости, в частности, с сокращением доли работников с нерегулярной занятостью [Лукьянова, 2013]. Россия остается страной с очень высоким уровнем дифференциации заработных плат. На рис. 4 представлены значения децильного коэффициента D9/D1 для развитых стран и стран-кандидатов для вступления в ОЭСР. Схожий уровень неравенства наблюдается в США и странах Южной Америки. Большинство европейских стран имеют более низкие показатели дифференциации заработков. Для всех стран, кроме России, оценки на рис. 4 приведены по данным до налогообложения, при учете налогов показатели неравенства имели бы еще более низкие значения из-за использования прогрессивной шкалы налогообложения и различных социальных вычетов. Для России приводятся оценки, сделанные на основе РМЭЗ НИУ ВШЭ по чистым заработным платам, однако в условиях плоской шкалы подоходного налога различия в неравенстве заработков до и после налогообложения минимальны. Вместе с тем если бы налоги и вычеты были учтены для всех стран, то Россия могла бы оказаться лидером списка.

Рисунок 4. Рейтинг стран по величине децильного коэффициента (D9/D1), заработной платы



Источник: все кроме России — OECD.Stat (самое позднее значение для каждой страны за 2013–2016 гг., для большинства стран — 2016 г.; рассчитано по валовым заработным платам работников, отработавших полное рабочее время). Россия — РМЭЗ НИУ ВШЭ (2016 г.; рассчитано по чистым заработным платам работников, отработавших не менее 140 часов за последний месяц).



### 1.3. Почему менялось неравенство: основные факторы в контексте процессов на рынке труда

Потенциальные причины изменения уровня неравенства можно разделить на две большие группы. Первую группу составляют факторы, отражающие взаимодействие рыночных сил: изменения в спросе и предложении на рынке труда. Вторая группа – это факторы, связанные с функционированием институтов, прежде всего, институтов рынка труда. Взаимодействие спроса на рабочую силу и ее предложения определяет цену труда (относительные заработные платы различных групп работников, относительную ценность различных компонентов человеческого капитала), а также ведет к трансформации структуры занятости с точки зрения ее демографического, образовательного, профессионально-квалификационного состава. На стороне *спроса на труд* основную роль играют технологические инновации, глобализация производства и развитие международной торговли. В переходных экономиках к этому списку следует добавить политическую неопределенность, развал хозяйственных связей и структурные изменения, вызванные либерализацией цен, приватизацией, развитием частного сектора и становлением рыночных институтов. На стороне *предложения труда* ключевое воздействие на неравенство оказывают тенденции в сфере образования: в современных условиях это, прежде всего, расширение охвата высшим образованием, а также демографические факторы, такие как миграция и старение населения. Еще одним важным аспектом как спроса на труд, так и предложения труда в переходных экономиках можно считать резкое обесценивание на старте реформ значительной части человеческого капитала, накопленного в условиях плановой экономики. Речь идет не только о навыках, напрямую связанных с со старой системой (например, членство в коммунистической партии) – для большой доли населения, сменившего работу, накопленные ранее навыки оказались бесполезными на новых рабочих местах, при этом ощу-

щались острая нехватка знаний и умений, востребованных в рыночной экономике. Как отмечают Г. Кертес и Я. Колло, при плановой системе «значительная часть того, что рабочие и менеджеры узнавали на опыте, сводилась к тому, как справляться с дефицитом ресурсов, как управлять в условиях несогласованности плановых заданий, как проводить сделки на рынке продавца, – навыки, которые утратили ценность, когда экономика стала открытой и когда заработали силы рынка» [Kertes, Kollo, 2002: 236]. При этом полезность старого «планового» человеческого капитала может различаться по секторам экономики. Исследования показывают, что он действительно оказывается обесцененным в появившемся частном/рыночном секторе, однако во многом сохраняет свое значение в государственном секторе, принципы работы которого более инерционны [Гимпельсон и др., 2017]. Таким образом, сама ситуация транзита создает неоднородность условий на разных сегментах рынка труда. Действие рыночных сил направляется и ограничивается *институтами рынка труда*: деятельностью профсоюзов, регулированием минимальной заработной платы, налогообложением трудовых доходов, законодательством в сфере защиты занятости и противодействия дискриминации. При переходе к рыночной экономике произошла полная замена институтов, регулирующих величину и дифференциацию заработной платы. На смену государственному планированию и административному контролю пришли новые механизмы: расширилась самостоятельность работодателей в формировании заработной платы, изменилась суть минимальной заработной платы и тарифных сеток, иную роль стали играть профсоюзы, возникли ассоциации работодателей, появились пособия по безработице и т.п. На самом первом этапе рыночных реформ доминирующее влияние оказывали факторы спроса и институты. Глубокий трансформационный спад означал резкое сжатие спроса на труд. Институциональные особенности «русской модели» рынка труда обеспечивали подстройку поведения экономических

агентов под изменившиеся условия почти исключительно за счет ценовых, а не количественных механизмов [Капелюшников, 2001]. С обретением хозяйственной свободы предприятия при формировании заработной платы стали ориентироваться главным образом на собственное финансовое положение, а не на общегосударственные и отраслевые нормативы или ситуацию на местном рынке труда [Заработная плата в России, 2007]. С тех пор заработные платы российских работников тесно привязаны к результатам финансово-экономической деятельности предприятий: успешные предприятия и предприятия, имеющие доступ к рентным доходам, платят свои работникам намного больше, неуспешные — намного меньше; заработная плата растет в «хорошие» времена и падает в «плохие».

Высокая гибкость заработной платы позволила пройти этот сложный период при относительной низкой безработице. «Расплатой» за мягкую количественную адаптацию, наряду с резким падением реальной заработной платы, стал взрывной рост неравенства. В 1992 г. реальная заработная плата обесценилась на треть, в целом за 1992–1999 гг. — почти на 70%. Открытая безработица увеличивалась медленными темпами, зато активно разрастались различные формы атипичной занятости и «нестандартного» поведения на рынке труда: неполная занятость в виде инициированных администрацией неоплачиваемых отпусков, сокращение рабочего времени, задержки заработной платы, скрытые формы оплаты труда, незарегистрированная занятость. Эти процессы отражали общую деинституционализацию российской экономики и деформализацию российского рынка труда [Капелюшников, 2001]. Деградация затронула не только «классиче-

ские» институты рынка труда: профсоюзы, минимальную заработную плату, систему социальной поддержки безработных, законодательство о защите занятости, но весь комплекс взаимоотношений между работодателями и работниками. Эти отношения все больше персонализировались, и явные трудовые контракты вытеснялись неявными. Жесткость трудового законодательства компенсировалась слабостью и избирательностью его инфорсmenta. В российской экономике появился и непрерывно расширялся неформальный сектор, где многие составляющие трудового законодательства не действовали. Слабый инфорсмент трудового законодательства и развитие неформальных практик означали снятие институциональных ограничителей на рост неравенства как в верхней, так и в нижней части распределения.

Ситуация усугублялась неудачными действиями правительства в сфере налогообложения заработных плат. В 1992 г. в качестве превентивной меры для сокращения инфляции трудовых издержек в налоговую систему было включено нормирование заработной платы, подлежащей включению в себестоимость. Заработная плата, превышавшая 4 МРОТ в расчете на одного работника, в 1992 г. облагалась налогом на прибыль по ставке 32%; в 1993 г. в дополнение к этому заработная плата, превышавшая 8 МРОТ в расчете на одного работника, стала облагаться по ставке 50%<sup>6,7</sup>. Налог был отменен лишь в начале 1996 г. Эта мера не имела сдерживающего влияния на инфляцию, но способствовала сокращению реальной заработной платы и распространению неофициальных выплат. Кроме того, предприятия были заинтересованы в сохранении в штате низкооплачиваемых работников, занижая среднюю заработную плату на

<sup>6</sup> Назаров В. С. Налоговая система России в 1991–2008 годах // История новой России: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ru-90.ru/node/1170> (дата обращения: 20.09.2021).

<sup>7</sup> Схожие законы о налогообложении сверхнормативных заработных плат существовали в начале переходного периода и в странах Центральной и Восточной Европы. Однако, в отличие от России, в этих странах регулирование было привязано к темпам роста общего фонда оплаты труда, а не к средней заработной плате, что стимулировало предприятия высвобождать, а не «придерживать» работников.

предприятия [Roxburgh, Shapiro, 1996]. Для крупных предприятий сохранение избыточной занятости могло служить дополнительным мощным аргументом в борьбе за государственные субсидии.

Еще одним ярким примером воздействия институциональных факторов на неравенство являются задержки заработной платы, получившие масштабное распространение во второй половине 1990-х гг. Риски задержек и величина задолженности распределялись неравномерно, при этом наиболее тяжким бременем задержки легли на работников с низкими заработными платами. В результате показатели неравенства, рассчитанные по тем выплатам, которые работники получали на руки, в 1994–1998 гг. оказывались на 20–30% выше показателей, рассчитанных без учета задолженности [Lehmann, Wadsworth, 2001].

В долгосрочном периоде усиливается влияние факторов предложения труда. Механизмы подстройки предложения труда более инерционны – получение образования, смена профессии, переезд на новое место жительства нередко требуют значительного времени, преодоления психологического сопротивления и дополнительных инвестиций. В краткосрочном периоде реакция предложения выражается в снижении уровня экономической активности населения. К началу 1990-х гг. российская экономика отличалась очень высоким уровнем вовлеченностью населения (особенно, женщин) в экономическую деятельность. Избыточная занятость являлась результатом совместного влияния политики полной занятости, не признававшей добровольной незанятости трудоспособных граждан, и экономики дефицита, поддерживавшей большое количество низкооплачиваемых рабочих мест. Поэтому с самого начала рыночных реформ произошло существенное

снижение уровня экономической активности: за 1992–1998 гг. она снизилась на 9 п.п. (с 70,3% до 61,1%)<sup>8</sup>. Безусловно, не все ушедшие в неактивность покинули рынок труда добровольно; часть из них составляли «отчаявшиеся безработные», которые не видели для себя шансов найти работу. С точки зрения влияния снижения экономической активности на неравенство важно было бы знать, с каких позиций в распределении заработных плат уходили эти люди. С одной стороны, работники с более высоким уровнем заработной платы имеют больше стимулов оставаться на рынке труда. С другой стороны, переход к рыночной экономике вызвал, как уже говорилось, масштабное обесценивание многих элементов человеческого капитала, накопленного в эпоху социализма, делая прошлые заработки слабым коррелятом заработков в новой экономической системе. Исследования российского рынка труда показывают, что в середине 1990-х гг. отбор в занятость имел небольшой положительный отбор для мужчин и небольшой отрицательный отбор – для женщин [Ogloblin, 1999]. Другими словами, мужчины с более ценными с точки зрения рынка труда характеристиками были с большей вероятностью представлены в занятости. Для женщин складывалась обратная ситуация: вероятность занятости выше для женщины с менее конкурентоспособными характеристиками<sup>9</sup>. Если подобные паттерны отбора сложились в первые годы переходного периода, то они могли привести к усилению неравенства заработных плат.

В последующие годы среди факторов предложения на первое место выходят тенденции в сфере образования и постепенного накопления «нового» опыта работы, т.е. опыта работы в условиях рыночной экономики. Эмпирические исследования показы-

<sup>8</sup> Бюро экономического анализа. 2002. С. 29.

<sup>9</sup> Подобные гендерные различия складываются за счет избирательного брачного поведения. Женщины с более конкурентоспособными характеристиками чаще состоят в браке с мужчинами, имеющими более конкурентоспособные характеристики и, как следствие, более высокие заработки. Поскольку заработки мужа с позиций жены являются нетрудовыми доходами, то они негативно влияют на вероятность ее выхода на рынок труда.

вают, что сокращение неравенства заработков в 2000–2010 гг. не было инициировано каким-то одним фактором, а стало следствием ряда причин [Лукьянова, 2011; Calvo et al., 2015]. Важнейшие из них связаны со снижением межрегионального неравенства, сокращением отдачи от образования на фоне роста доли высокообразованных работников, перераспределением занятости в отрасли с более высокой производительностью и повышением минимального размера оплаты труда. При этом изменения в структуре рабочей силы имели слабое влияние на динамику неравенства либо были скомпенсированы изменениями в отдалах от характеристик [Calvo et al., 2015].

#### 1.4. Как влияли на неравенство заработков отдельные факторы<sup>10</sup>

В этой части рассматривается влияние на неравенство основных характеристик, относящихся к работникам (образование, пол, место проживания, тип населенного пункта) и рабочим местам (вид экономической деятельности, форма собственности). Анализ по каждой характеристике строится по следующему плану. Сначала по рассматриваемой характеристике выделяются две или несколько групп работников. Например, по полу мы выделяем две группы: мужчин и женщин, по уровню образования – четыре: работников с образованием ниже среднего, с полным средним, со средним специальным и высшим образованием и т.д. Изменения в общем уровне неравенств зависят от трех видов воздействий:

1. Изменения в соотношении средних заработков между группами. Эти процессы характеризуют *межгрупповые различия*, или разрывы. Если различия в средних заработках увеличиваются, то неравенство – при прочих равных – растет.

2. Изменения в уровне *неравенства внутри групп*. Внутри каждой групп заработки также неоднородны, поэтому изменения во внутригрупповом неравенстве также оказывают влияние на общий уровень неравенства. При этом чем более многочисленна группа, тем выше важность происходящих внутри нее изменений.
3. *Структурные сдвиги* – изменения доли отдельных групп. Если в составе рабочей силы увеличивается доля группы с высоким внутригрупповым уровнем неравенства, то – при прочих равных – общий уровень неравенства также растет.

В дальнейшем изложении мы будем обращать внимание именно на эти три вида воздействий с точки зрения их влияния на общий уровень дифференциации заработков.

##### 1.4.1. Образование

Многие исследования, посвященные рынкам труда в переходных экономиках, приходят к выводу о том, что переход к рыночной экономике был, используя английский термин, «*skill-biased*» [Sabirianova-Peter, 2003]. Это означает, что в условиях переходного периода в более выгодном положении оказались работники с высоким уровнем образования и квалификации, в то время как низкоквалифицированные работники понесли максимальные потери. В литературе термин «*skill-biased*» обычно употребляется, когда речь идет о неравномерном влиянии на рынок труда компьютерных и информационных технологий, преимуществами от распространения которых пользуются в первую очередь высокообразованные работники. Эти технические инновации привели к кратному повышению производительности труда и, как следствие, заработной платы работников интеллектуального труда (белых воротничков). В то же время они практически не повлияли на производительность работников, занятых физическим трудом. Так, увеличение премии за

<sup>10</sup> Все расчеты в этой части доклада производились с использованием РМЭЗ НИУ ВШЭ за 1994–2016 гг. по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц. Обследование не проводилось в 1997 и 1999 гг.

образование и квалификацию считается основным фактором, объясняющим увеличение неравенства в оплате труда, наблюдавшееся в США в 1970–1980-е гг. С технологическим прогрессом связывают также явление, получившее название «поляризации занятости» (*job polarization*). Внедрение новых технологий привело к ликвидации целого класса рабочих мест нефизического труда, включавших выполнение рутинных задач, хорошо поддающихся автоматизации (секретарей, машинисток, диспетчеров, оператором ЭВМ и т.п.). Работники, занятые на подобного рода «промежуточных» рабочих местах, как правило, находились в средней части распределения заработных плат. Наоборот, хвосты распределения наращивают занятость: становится больше «хороших» высокотехнологичных рабочих, но одновременно растет число «плохих» рабочих мест, но и не требующих особой квалификации, особенно в сфере услуг. Кроме технического прогресса, эти процессы усиливались за счет либерализации внешней торговли, аутсорсинга отдельных этапов производственных цепочек в развивающиеся страны, ослабления позиций профсоюзов и общей политики дерегулирования. Поляризация занятости приводит к усилению неравенства и вымыванию среднего класса. Эмпирически сценарий поляризации рабочих мест хорошо объясняет изменения в неравенстве заработных плат в 1990-е гг. в США, в Великобритании и отдельных европейских странах. В случае переходных экономик под *skill-biased* изменениями имеются в виду схожие процессы, но укрепление позиций высококвалифицированных работников связано было не столько с техническим прогрессом, сколько с изменением структуры спроса на труд в ходе рыночных реформ. В плановой экономике централизованный подход к определению значительной части заработных плат искусственно сжимал их дифференциацию жесткими рамками Единой тарифной сетки и ее отраслевых модификаций. Либерализация цен и предоставление предприятиям возможности

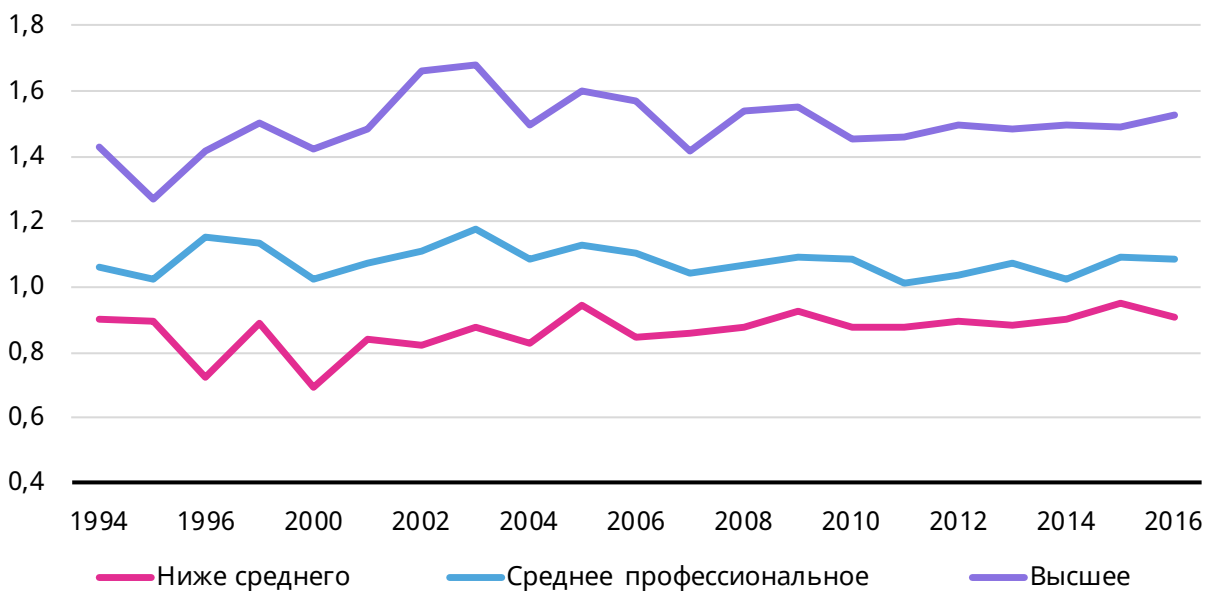
самостоятельно формировать политику оплаты труда привели к увеличению нормы отдачи от образования до рыночного уровня. Действие этих факторов было особенно бурным в начале 1990-х гг. В России норма отдачи от образования быстро росла в 1990-е гг., достигнув 7–9% за дополнительный год образования к концу 1990-х гг. [Gorodnichenko, Sabirianova, 2005], что соответствует среднему уровню отдачи от образования в развитых странах. Однако к середине 2000-х гг. появляются признаки затухания роста, а по некоторым источникам – даже сокращения отдачи от образования. «Виной» тому могут быть насыщение рынка высокообразованными работниками, снижение качества студенческого контингента с точки зрения школьной подготовки, диспропорции в структуре выпускаемых специалистов по специальностям, а также снижение общего качества образования [Belskaya, Sabirianova Peter, 2009]. Эти факторы тормозят рост отдачи «сверху», т.е. сдерживают темпы роста средних заработных плат работников с высоким уровнем образования. Одновременно рост отдачи от образования ограничивается факторами, толкающими вверх относительные заработные платы низкооплачиваемых работников: масштабная трудовая миграция низкоквалифицированных работников из стран СНГ, а также повышения МРОТ и базовых заработных плат бюджетников. На рис. 5 показана динамика средних образовательных премий за 1994–2016 гг. Премии рассчитывались как отношение средней заработной платы работников, имеющих соответствующий уровень образования, к средней заработной плате работников с полным средним образованием. Эти соотношения характеризуют (межгрупповые) разрывы в заработных платах между группами работников с разным уровнем образования. Из графика видно, что ощутимую зарплатную прибавку обеспечивает только получение высшего образования: хотя выгоды и снизились по сравнению с серединой 2000-х гг. Среднее профессиональное образование дает небольшую премию по сравнению с полным



средним образованием – даже в наиболее успешные для обладателей дипломов техникумов годы премия не превышала 20%. Обладатели низкого уровня образования – ниже среднего – имели отрицательные «премии» на протяжении всего рассматри-

ваемого периода, однако размер «штрафа» последовательно сокращался на протяжении 2000–2010-х гг. Сокращение происходило за счет интенсивного роста зарплаток низкообразованных работников, наблюдавшегося по всей шкале распределения.

Рисунок 5. Динамика относительных заработных плат по уровням образования



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

Анализ динамики по более коротким периодам показывает, что многие работники, не имеющие полного среднего образования, в 1994–2000 гг. смогли удержаться в составе занятых лишь смирившись со значительной потерей в реальных зарплатах. В 1994–2000 гг. снижение реальной заработной платы коснулось всех групп работников, но для наименее образованных провал был самым драматичным. Наоборот, экономический рост и институциональные изменения 2000–2007 гг. оказали наиболее сильное воздействие на самих низкообразованных работников.

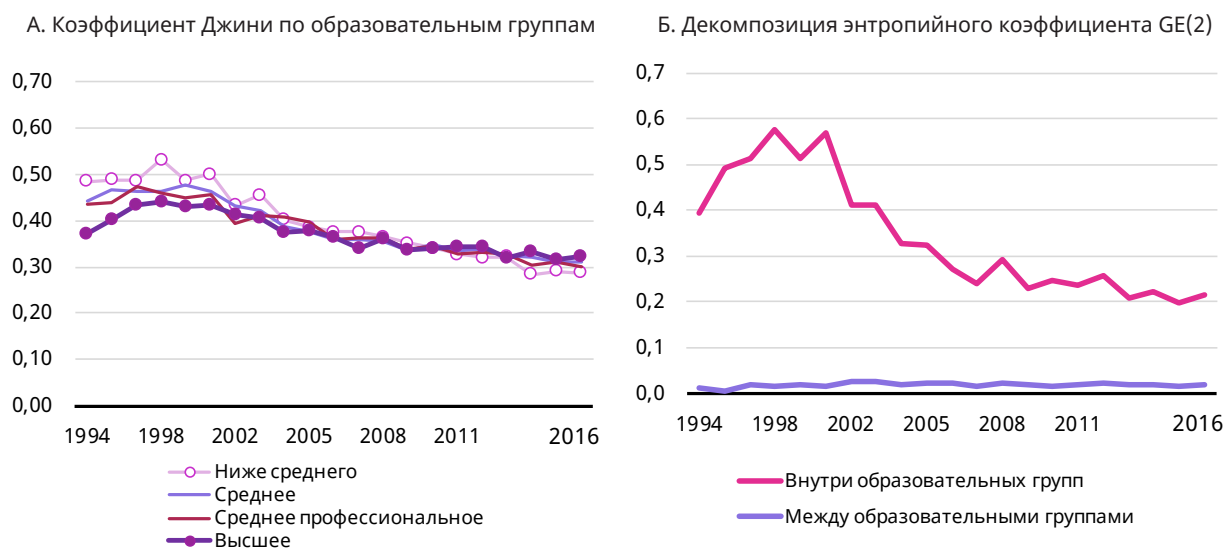
Таким образом, переходный процесс если и был смещен в сторону более образованных работников (*skill-biased*), то лишь в 1990-е гг., на этапе трансформационно-

го спада. С начала 2000-х гг. наибольшие выгоды от экономического роста и институциональных преобразований получают наименее квалифицированные группы работников, что в большей степени соответствует сценарию “*pro-poor growth*”, т.е. сценарию экономического роста, основные преимущества от которого получают бедные слои населения. Еще одна интересная идея была высказана в работе Р. И. Капелюшникова, В. Е. Гимпельсона [Гимпельсон, Капелюшников, 2015]. Она заключается в сценарии прогрессирующего улучшения с быстрым сокращением доли самых «плохих» рабочих мест, которое могло быть связано с реструктуризацией сельского хозяйства и растущей интеграцией российской экономики в мировой рынок.

Глобализация вела к сжатию производства в торгуемых секторах, продукция которых вытеснялась импортом, и расширению производства в неторгуемых секторах. Неравномерный рост заработных плат внутри образовательных групп нашел отражение в сокращении внутригруппового неравенства (см. рис. 6А). Внутри всех образовательных групп дифференциация заработков достигла пика в начале 2000-х гг., а затем наблюдался длительный период снижения неравенства – более интенсивный в 2000-2007 гг. и постепенно затухающий — в 2008–2016 гг. Самое значительное снижение дифференциации коснулось работников, которые не смогли закончить среднюю школу. В начале 2000-х гг. такие работники характеризовались самой высокой вариативностью заработных плат, к середине 2010-х гг. – это уже группа с наиболее однородными заработками. По всем остальным группам мы видим значительное сближение внутригрупповых показателей

неравенства: коэффициент Джини во всех группах составляет около 0,30. В целом, именно неравенство заработков внутри образовательных групп является ключевым драйвером общего уровня дифференциации. Декомпозиция неравенства на межгрупповой и внутригрупповой компоненты<sup>11</sup> (см. рис. 6Б) показывает, что вклад межгрупповых различий – в абсолютном выражении – был мал и достаточно стабилен. Другими словами, во всех образовательных группах есть работники с высокими и низкими заработками, поэтому внутригрупповые распределения заработков сильно пересекаются между собой. Образование не является универсальной детерминантой заработков. Получение высшего образования повышает ожидаемый уровень заработков, вместе с тем среди обладателей вузовских дипломов довольно много тех, чьи заработки ниже успешных работников, не имеющих высшего образования.

Рисунок 6. Неравенство заработков между и внутри групп, выделенных по уровню образования



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

<sup>11</sup> Для декомпозиции неравенства использовался метод, представленный в работе [Cowell, Jenkins, 1995].



Внутригрупповой компонент демонстрировал значительное снижение, и именно его динамика определяла снижение неравенства в 2000–2016 гг. Вместе с тем быстрое снижение внутригруппового компонента на фоне стабильности межгруппового компонента привело к усилению относительной важности последнего. Если в конце 1990-х – начале 2000-х гг. внутригрупповой компонент объяснял всего 1–3% общего неравенства, то к середине 2010-х гг. его вклад увеличился до 8–9%. Таким образом, будущие изменения в межгрупповых разрывах (если таковые случатся) могут иметь более сильное влияние на показатели неравенства.

Наконец, остановимся на структурных сдвигах. Затяжной трансформационный спад не подорвал стимулы к накоплению человеческого капитала: в образовательной структуре занятости происходило быстрое увеличение доли работников с высоким уровнем образования. При этом «апгрейдинг» рабочей силы происходил очень быстрыми темпами (особенно, учитывая естественную инерционность системы образования): по данным Обследования рабочей силы по проблемам занятости, с 1992 по 2000 г. доля работников с высшим образованием выросла с 16,1 до 21,6%, а к 2017 г. — достигла 34,2%. За 2000–2017 гг. количество работников с высшим профессиональным образованием увеличилось на 77%, а по сравнению с 1992 г. прирост составил 115%. В то же время численность работников со средним профессиональным образованием осталась практически неизменной. Группы, расположенные в нижней части образовательной шкалы, напротив, быстро сжимались.

Описанные структурные сдвиги способствовали снижению неравенства. С середины 1990-х до середины 2000-х гг. работники с высшим образованием были группой с наиболее низким уровнем внутригруппового неравенства, поэтому увеличение ее представительства в составе рабочей силы оказывало понижающее влияние на неравенства. Снижение доли работников с обра-

зованием ниже среднего также действовало в сторону нейтрализации дифференциации. С середины 2000-х гг. структурные сдвиги перестают играть заметную роль – показатели внутригруппового неравенства примерно сравнялись во всех группах.

#### 1.4.2. Гендерные различия

Многие исследователи гендерных различий в российской экономике указывают на то, что с переходом к рыночной экономике произошло увеличение разрыва в средних заработных платах мужчин и женщин. Если до начала реформ средняя заработная плата женщин составляла около 80% от средней заработной платы мужчин, то к 1994 г. это соотношение сократилось до 68% [Brainerd, 2000] и оставалось на достаточно стабильном уровне вплоть до середины 2000-х гг., несмотря на заметное повышение отдачи от образования. Имея более высокий уровень образования, женщины больше выиграли от повышения доходности образования. Однако этого выигрыша оказалось недостаточно, чтобы компенсировать потери, понесенные по другим причинам [Brainerd, 2000].

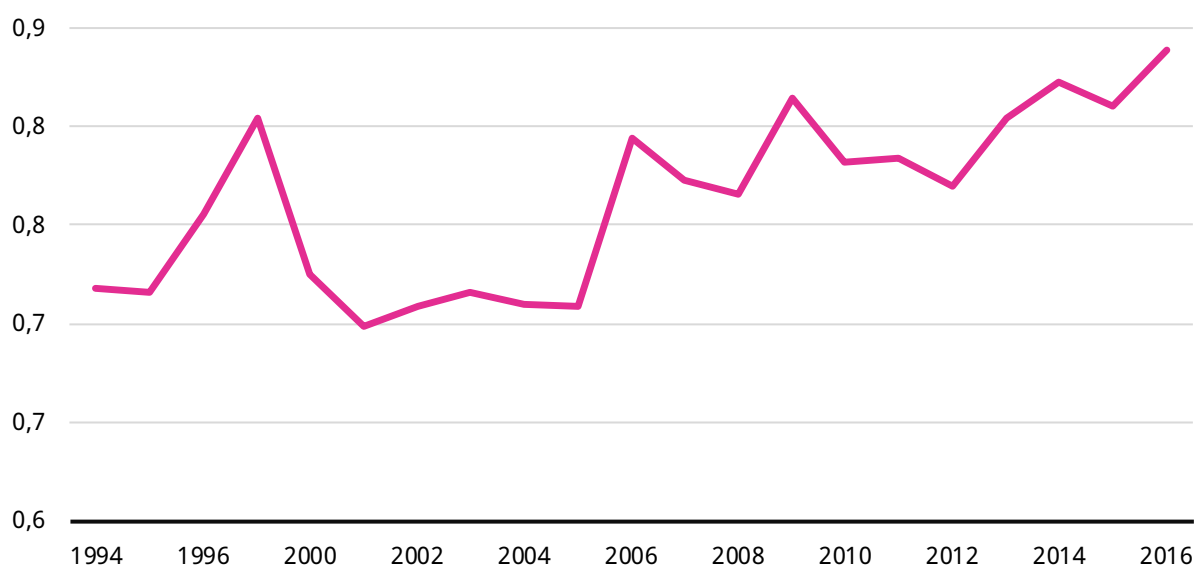
Главным источником роста разрывов являлись отраслевые и секторальные факторы – женщины сконцентрированы в бюджетном секторе и других отраслях с относительно низкими заработными платами. В переходный период трудовая мобильность лишь усилила эту профессиональную и отраслевую сегрегацию: женщины вытеснялись на рабочие места более низкого качества [Gerber, Mayorova, 2006; Trapido, 2007], в том числе и внутри предприятий [Dohmen et al., 2008]. Гендерная асимметрия занятости продолжала усиливаться и в 2005–2015 гг.: увеличивалась концентрация женщин в отраслях с преимущественно женской занятостью (торговля, образование и здравоохранение) и мужчин в отраслях с преимущественно мужской занятостью (обрабатывающие производства, строительство, транспорт и связь).

Некоторый сдвиг в зарплатных позициях женщин наметился лишь во второй поло-

вине 2000-х гг. С 2006 г. данные РМЭЗ НИУ ВШЭ фиксируют рост заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин (см. рис. 7). По часовым заработкам этот показатель достиг к середине 2010-х гг. 80–82%. На схожие тренды указывает и проводимое Росстатом выборочное обследование по форме № 57-Т о заработной плате по

категориям персонала и профессиональным группам работников<sup>12</sup>. По данным этого обследования, в корпоративном секторе российской экономики относительная заработная плата женщин – по месячным заработкам – выросла с 64% в 2005 г до 72% в 2017 г. По часовым заработкам, показатели выше на 3–4 п.п.

Рисунок 7. Гендерный разрыв в заработной плате



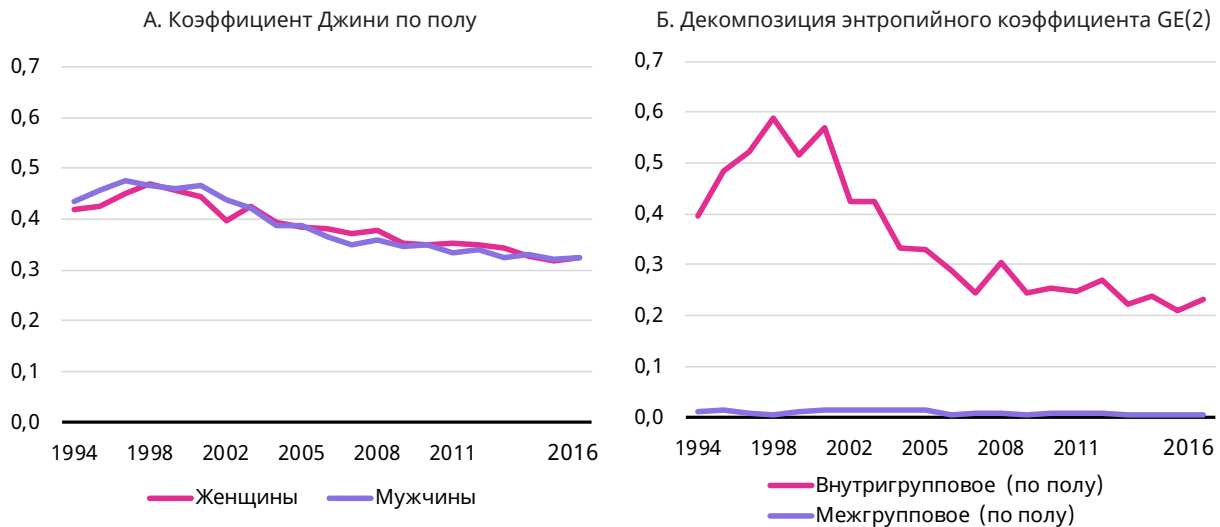
*Источник:* РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

Рост заработных плат по шкале распределения отличался неравномерностью как среди мужчин, так и среди женщин. В обеих группах быстрее всего росли заработные платы низкооплачиваемых работников. Важно отметить, что в самом нижнем конце распределения заработка мужчин росли быстрее, чем женщин. Однако для большей части распределения наблюдалась обратная ситуация: заработные платы женщин имели более высокие темпы роста. Такое соотношение темпов роста складывается главным образом в 2000–2007 г. В 2007–2016 гг. опе-

режающий рост заработных плат женщин – на фоне общего снижения темпов роста реальной заработной платы — охватывает всю шкалу распределения. Можно уверенно сказать, что для мужчин причины роста реальной заработной платы в большей степени связаны с состоянием экономики, для женщин – определяющими являются институциональные факторы (повышения МРОТ и майские указы). Эта асимметрия является следствием гендерной сегрегации по отраслям и профессиям.

<sup>12</sup> Результаты последнего исследования см.: URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/2017/trud/wages2017.rar](http://www.gks.ru/free_doc/2017/trud/wages2017.rar).

Рисунок 8. Неравенство заработков между и внутри групп, выделенных по полу



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

Впрочем, динамика межгрупповых разрывов оказывала слабое влияние на неравенство (см. рис. 8Б). Вклад межгруппового компонента в общий уровень дифференциации пренебрежительно мал. Столь же несущественна роль структурных сдвигов: доля женщин в рабочей силе практически не изменилась (48,3% в 2000 г. и 48,6% в 2016 г., по данным обследований рабочей силы). Основная роль в снижении неравенства принадлежит внутригрупповым процессам (см. рис. 8А). При этом многие показатели неравенства очень схожи для мужчин и для женщин. Это в первую очередь касается коэффициента Джини и децильного коэффициента  $D9/D5$  (отношение девятого дециля к медиане), который характеризует неравенство в верхней половине распределения. Небольшие расхождения остаются в нижней части распределения: у мужчин сильнее растянут левый хвост распределения, но к середине 2010-х гг. они уже заметно меньше, чем в начале 2000-х гг. В целом за рассматриваемый период наблюдалось сокращение неравенства как среди мужчин, так и среди женщин и сближение паттернов неравенства.

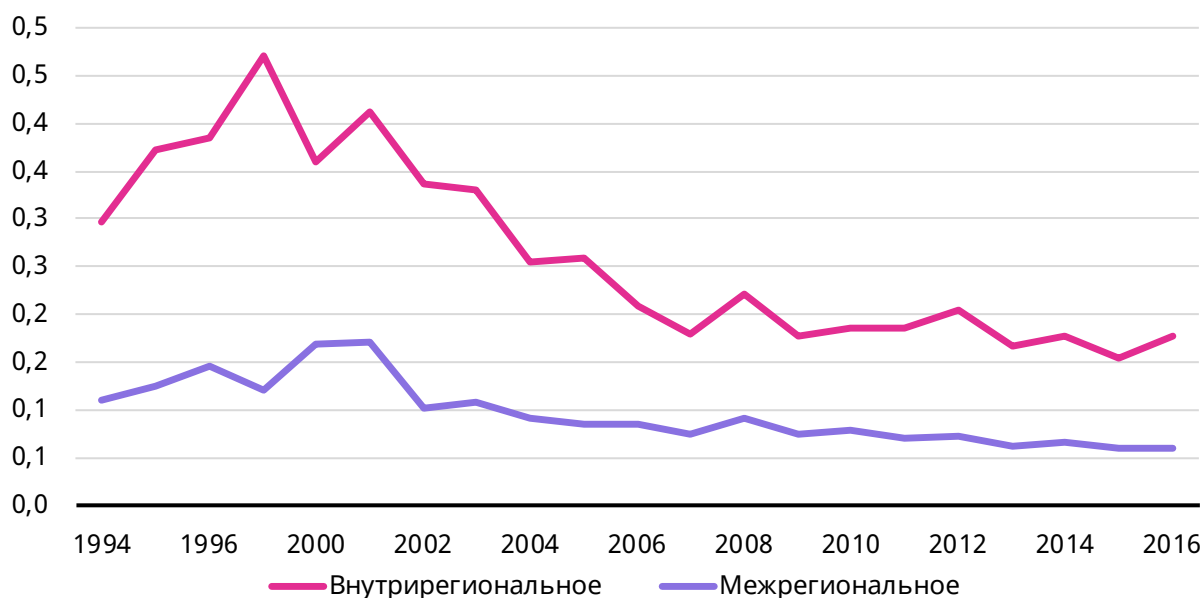
#### 1.4.3. Региональные и поселенческие различия

Межрегиональные различия в заработках стремительно выросли в самом начале переходного периода. Всего за один год – 1992 г. — коэффициент вариации для средних региональных заработных плат вырос в 1,7 раза и продолжал увеличиваться вплоть до 1995 г. В 1995 г. средняя заработная плата в самом бедном регионе была ниже средней заработной платы в самом богатом регионе почти в 10 раз [Лукьянова, 2011]. Усиление межрегиональных различий в заработной плате могло быть связано, во-первых, с неравномерностью роста цен в регионах в начальные годы переходного периода [Ощепков, 2009], во-вторых, с монетизацией значительной части социальных льгот, предоставлявшихся предприятиями своим работникам, объем которого был очень значителен на северных территориях [Brainerd, 1998]. Рост межрегионального неравенства привел к формированию «ловушек бедности», блокировавших территориальную мобильность работников [Andrienko, Guriev, 2003], что консервировало status quo и препятствовало «расшивке» межрегиональных диспропорций путем реаллокации. На всем протяжении переходного периода межре-

гиональные различия давали наибольший вклад в объяснение неравенства из всех наблюдаемых факторов [Lukiyanova, 2008]. Снижение межрегиональной дифференциации в заработных платах происходило очень медленно. С 1995 г., когда различия в средних заработных платах между регионами достигли максимума, до середины 2000-х гг. коэффициент вариации средних региональных заработных плат снизился всего на 20% [Ощепков, 2009]. К середине 2000-х гг. соотношение между средними заработками в самом богатом и самом бедном регионах снизилось до 4,1<sup>13</sup>. Финансовые ограничения на территориальную мобильность постепенно снизились, проблема ловушек бедности стала менее острой, однако трудовая мобильность по-прежнему остается на низком уровне из-за слабого развития рынков съемного жилья и высоких издержек поиска работы и переезда [Guriev, Vakulenko, 2015]. Низкая мобильность под-

держивает устойчивые межрегиональные разрывы в реальных заработных платах, величина которых превышает экономически оправданные компенсационные различия. Выборка РМЭЗ НИУ ВШЭ охватывает 32 субъекта Российской Федерации. Она достаточно репрезентативна в территориальном отношении, чтобы получить представление о динамике внутри- и межрегионального неравенства в заработках (см. рис. 9). В отличие от большинства других характеристик, межгрупповой компонент является важным фактором общего неравенства: регионы заметно отличаются по уровню средних заработных плат и не все внутрирегиональные распределения имеют значительные пересечения. На всем протяжении рассматриваемого периода вклад межрегионального неравенства в общий уровень неравенства составлял порядка 25–30%.

Рисунок 9. Неравенство заработков между и внутри групп, выделенных по региону проживания: декомпозиция GE(2)



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

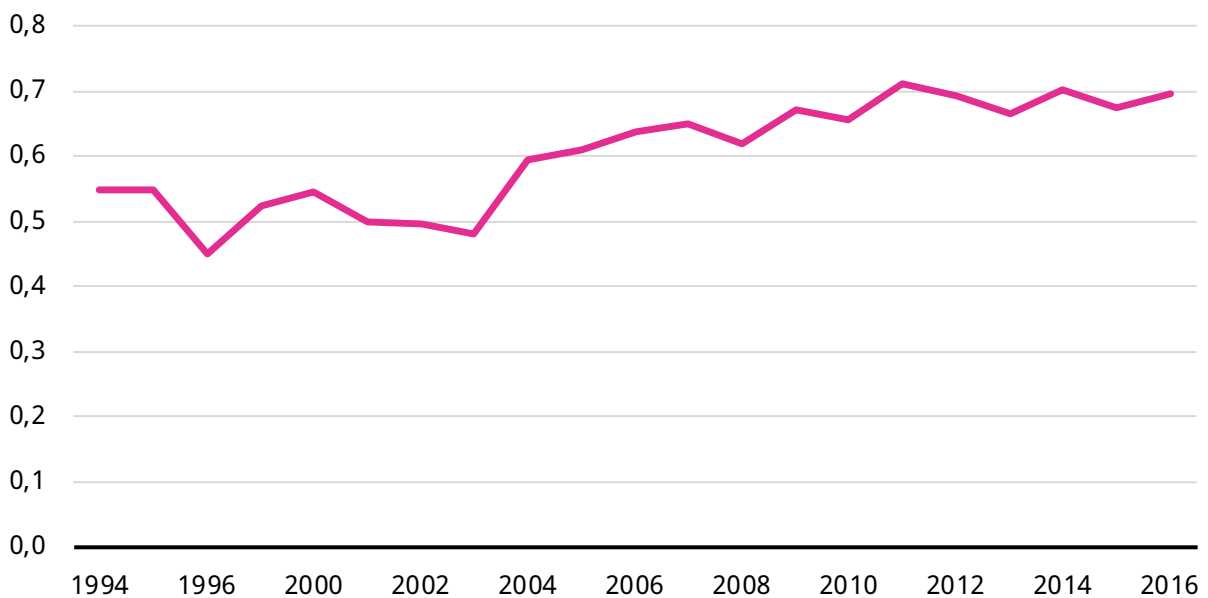
<sup>13</sup> Рассчитано по данным стат. сборника «Регионы России».

Несмотря на то что динамика внутрирегионального неравенства имела определяющее значение для сокращения общего уровня дифференциации заработков, сжатие межрегионального неравенства также играло важную роль. Если бы в 2016 г. межрегиональное неравенство оставалось на уровне начала 2000-х гг. (при условии, что внутрирегиональное неравенство изменялось бы в соответствии с его фактической траекторией), то коэффициент вариации для часовых заработков был бы выше примерно в 1,5 раза.

Территориальная неоднородность имеет еще один важный аспект: различия в заработных платах между различными

типами населенных пунктов и населенными пунктами разного размера. В качестве иллюстрации рассмотрим наиболее общую дихотомию: различия в заработках между сельскими и городскими жителями. Заметим, что выделение сельских и городских жителей в РМЭЗ НИУ ВШЭ ведется по месту проживания. Поэтому не все «сельские» жители заняты на рабочих местах, находящихся в сельской местности: часть из них только проживают на селе, но работают в городе. Несмотря на это обстоятельство сопоставление заработных плат сельских и городских жителей дает интересную картину.

Рисунок 10. Разрыв в заработной плате между сельским и городским населением



*Источник:* РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

Сельское хозяйство традиционно аккумулирует наименее квалифицированные и наименее оплачиваемые рабочие места. С середины 1990-х гг. сельские жители зарабатывали значительно меньше городских: по часовым заработкам отношение средней заработной платы сельских жителей к сред-

ней заработной плате горожан держалось около отметки в 50% (см. рис. 10). С началом экономического роста ситуация начала меняться не сразу. Лишь с 2004 г. относительные заработные платы сельских жителей начинают устойчиво расти, а затем — с 2011 г. — выходят на плато. В 2011–2016 гг.

средняя заработная плата сельских жителей стабилизировалась на уровне 68–70% от среднего заработка горожан.

Причины улучшения зарплатных позиций селян связаны не только с ростом заработных плат в сельском хозяйстве, но и с масштабной структурной перестройкой сельской занятости с постоянным сокращением сельскохозяйственной занятости. Впрочем, ликвидировались прежде всего «плохие» рабочие места с самыми низкими заработными платами и примитивными требованиями к уровню квалификации [Гимпельсон, Капелюшников, 2015]. Все больше сельских жителей находят рабочие места в других – более доходных — видах деятельности, включая занятость вахтовым методом<sup>14</sup>.

#### 1.4.4. Отраслевые различия

Интенсивная реструктуризация занятости началась в первые годы переходного периода, этот процесс активно продолжался в 2000-е и 2010-е гг. Но некоторые тенденции претерпели изменения. В 1990-е гг. самые внушительные потери понесла обрабатывающая промышленность, строительство и наука, а рост занятости пришелся на торговлю, общественное питание и государственное управление [БЭА, 2002]. В 2000–2015 гг. занятость сокращалась прежде всего в сельском хозяйстве, рыболовстве, коммунальных, социальных и прочих услугах. Сокращение занятости продолжилось и в обрабатывающей промышленности, но не столь высокими темпами. Основными генераторами рабочих мест выступали рыночные услуги (деловые услуги, гостиничное хозяйство, торговля, финансы), а также строительство, производство электроэнергии, транспорт и здравоохранение [Капелюшников, 2017].

Отраслевая реструктуризация отражала изменения в характере спроса на рабочую

силу и сопровождалась значительными изменениями структуры отраслевых премий. С началом реформ в выгодном положении оказались ориентированные на экспорт добывающие отрасли, финансовая деятельность, в то время как в сельском хозяйстве, многих обрабатывающих отраслях и бюджетном секторе ситуация оставалась сложной. Имеющиеся данные указывают на стремительный рост межотраслевого компонента дифференциации заработной платы в начале переходного периода. Агрегированные данные Росстата свидетельствуют о том, что всего за один год — 1992 г. — межотраслевая вариация выросла более чем в 2 раза, а затем с 1992 по 1999 г. еще в 1,5 раза [Clarke, 2002]. Межотраслевая дифференциация заработков достигла максимума в 2000–2001 гг. [Лукьянова, 2011]. Изменения на рынке труда в период после 2000 г. вели к тому, что межотраслевая дифференциация в оплате труда снижалась. Этому способствовали как сокращение занятости в наименее оплачиваемых видах деятельности, так и сокращение относительных заработных плат в отраслях с самой низкой и самой высокой оплатой труда. Внутриотраслевая дифференциация также сокращалась практически по всем укрупненным видам деятельности. В итоге все большее число работников стягивалось к середине распределения [Гимпельсон, 2016].

Важную роль в формировании отраслевой дифференциации в оплате труда играет двухъярусная структура оплаты труда, т.е. деление всего заработка на постоянную часть и переменную (премиально-бонусную) часть, которая зависит от финансовых результатов работы предприятия [Гимпельсон, 2016]. Переменная часть отличается большей дифференциацией. Отрасли с большей переменной долей

<sup>14</sup> Сопоставимые вопросы об отраслевой принадлежности работодателей появились в РМЭЗ НИУ ВШЭ лишь в 2004 г., поэтому изучение изменений в структуре сельской занятости необходимо вести по другим источникам. Использование для этих целей обследований рабочей силы также требует дополнительных исследований из-за значительных и неоднократных изменений в методологии статистического наблюдения производства товаров и услуг в домашних хозяйствах, что серьезно сказывается на оценках структуры занятости сельского населения.



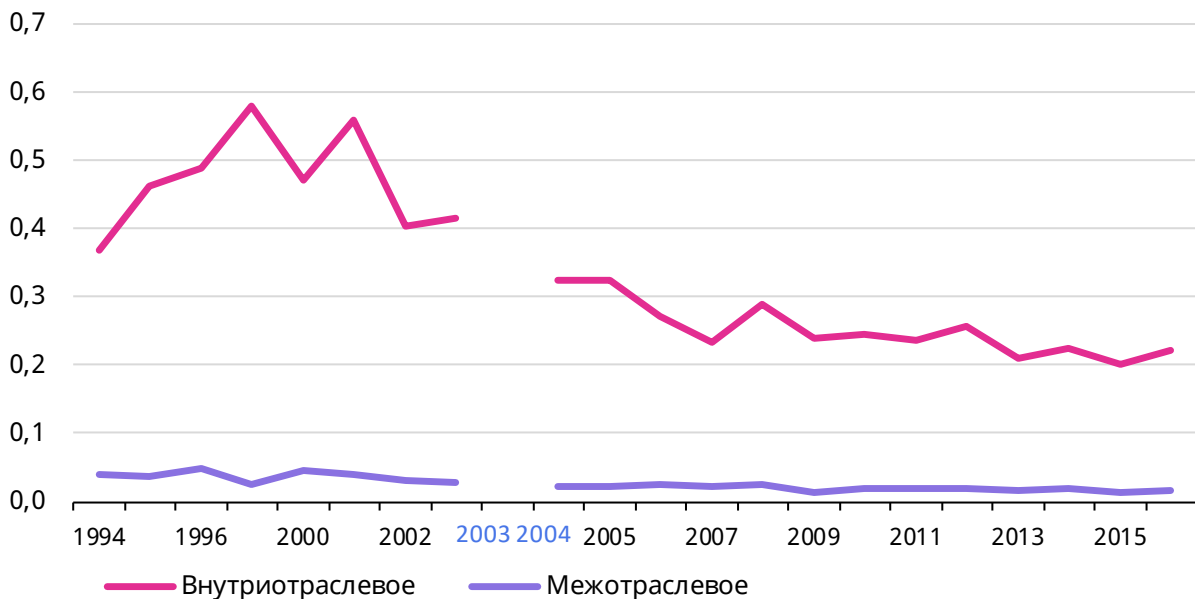
в заработной плате вносят большой вклад в общее неравенство. Данные РМЭЗ НИУ ВШЭ позволяют анализировать отраслевую структуру занятости по сопоставимому кругу отраслей только отдельно по двум подпериодам. Для 1994–2003 гг. это данные, сформированные на основе ответов респондентов на непубликуемые вопросы о названии и местонахождении работодателя. Эти данные были собраны и закодированы в соответствии с классификацией ОКОНХ группой исследователей ЦЭФИР в рамках специального проекта. Начиная с 2004 г. в опросник РМЭЗ НИУ ВШЭ включен вопрос об отраслевой принадлежности работодателя, при этом используемая классификация отличается

от стандартной. Поэтому для 1994–2016 гг. данные об отраслевой принадлежности формировались на основе прямых ответов респондентов.

На рис. 11 представлена декомпозиция неравенства на внутри- и межотраслевую составляющие. Методологические расхождения между двумя подпериодами не играют критической роли и не влияют на общие выводы.

Главный вывод состоит в том, что межотраслевые различия по значимости существенно уступают внутриотраслевым: вклад межотраслевого неравенства составляет примерно 7%. Ключевую роль в снижении неравенства играло сокращение дифференциации зарплаток внутри отраслей.

Рисунок 11. Неравенство заработков между и внутри отраслей: декомпозиция GE(2)



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

Примечание: использовались разные классификации отраслей для 1994–2003 и 2004–2016 гг. Результаты по двум подпериодам не являются строго сопоставимыми.

#### 1.4.5. Частный и государственный секторы

Теперь рассмотрим, насколько важными с точки зрения изменений в распределении

заработных плат было развитие частного сектора. Гипотеза о том, что развитие частного сектора могло вызвать скачок



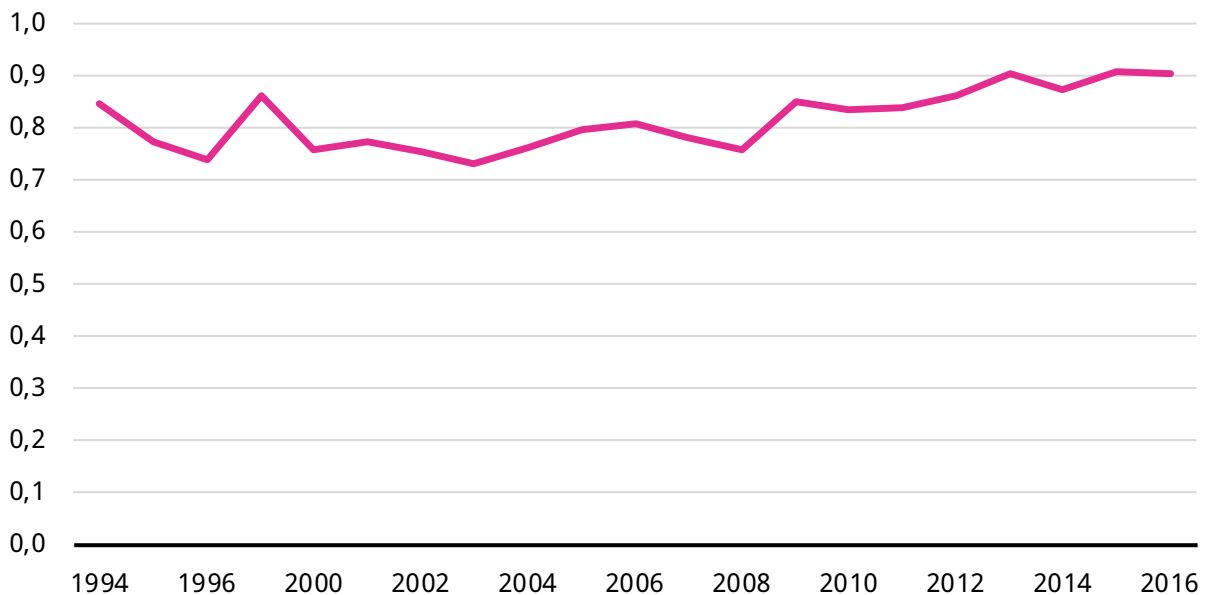
неравенства, выглядит весьма правдоподобно, поскольку уже в первые годы реформ произошла фундаментальная трансформация отношений собственности [Aghion, Commander, 1999]. В частном секторе процесс зарплатообразования имеет конкурентный характер и, следовательно, более чувствителен к факторам спроса и предложения на рынке труда. В государственном секторе, наоборот, сохраняется достаточно жесткое регулирование заработных плат. Кроме того, государство может ставить перед принадлежащими ему предприятиями специфические политические или социальные цели, не совпадающие с экономической целесообразностью. Поэтому при переходе к рынку общая дифференциация заработных плат может повыситься по двум причинам. Первая — сдвиги в секторальной структуре занятости. Работники перемещаются из государственного сектора, где заработные платы распределены достаточно равномерно, в частный сектор с более высокой вариацией заработков. Вторая причина состоит в увеличении межсекторного разрыва в заработных платах. Из-за более высокой производительности труда в частном секторе средняя заработная плата в нем оказывается выше, чем в государственном секторе — за счет увеличения этого разрыва должно увеличиться и общее неравенство. Вместе с тем, различные исследования, посвященные анализу различий в заработных платах по секторам и формам собственности, приходят к однозначному выводу: с самых первых лет переходного периода наиболее высокие заработные платы выплачивают новые частные предприятия, т.е. предприятия, созданные с нуля после 1991 г. Приватизация же не имела значимых долгосрочных последствий для заработков персонала приватизированных предприятий [Brown et al., 2008; Brainerd, 2002]. Исследования, относящиеся к более позднему периоду, показывают, что даже в конце 2000-х гг. заработные платы работников предприятий частной и смешанной российской формы собственности были практически одинаковыми. Заметные «потери» в за-

работках имели занятые на муниципальных предприятиях [Гимпельсон и др., 2010]. Устойчивый характер имеет отставание в оплате труда бюджетников. Повышение их заработных плат, спровоцированное майскими указами президента, привело к сокращению этого отставания, но не ликвидировало его полностью [Gimpelson et al., 2015]. Данные РМЭЗ НИУ ВШЭ подтверждают важность различий между частным и государственным секторами. В расчетах мы относили к работникам государственного сектора тех респондентов, которые, отвечая на вопрос о форме собственности работодателя указали, что государство является единственным собственником организации, где они работают (в числе собственников нет других российских или иностранных физических и юридических лиц). При таком подходе к выделению государственного сектора предприятия смешанной формы собственности оказываются в «частном секторе». Государственный же сектор включает бюджетников, государственных служащих и работников силовых структур, а также работников унитарных предприятий. Это также очень разнородная группа. Расчеты показывают, что работники государственного сектора в среднем получают более низкие заработные платы, чем работники частного сектора. Однако в настоящее время межсекторный разрыв меньше, чем был в начале 2000-х гг. (см. рис. 12). В последние годы средняя заработная плата работников государственного сектора составляет около 90% от средней заработной платы работников частного сектора, тогда как в начале 2000-х гг. это соотношение равнялось 75%. В отличие от большинства западных стран, где благодаря регулированию и сильной позиции профсоюзов государственных служащих вариация заработков заметно меньше в государственном секторе по сравнению с частным сектором, в России не наблюдается различий в показателях внутригруппового неравенства между секторами. По уровню дифференциации заработных плат государственный сектор на протяжении

всего рассматриваемого периода не уступал частному; и никакие институциональные изменения не привели к относительному сокращению неравенства в государственном секторе. Снижение неравенства происходи-

ло синхронно в государственном и частном секторе. При этом именно динамика внутри-секторального неравенства являлась ключевым фактором снижения общего уровня дифференциации зарплаток.

Рисунок 12. Разрыв в заработной плате между работниками государственного и частного сектора



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

### 1.5. Особенности функционирования механизмов зарплатообразования на разных сегментах шкалы распределения

В отличие от моделей в учебниках по экономике, где рабочая сила однородна, работодатели свободно конкурируют за работников, и подстройка осуществляется мгновенно и без издержек, реальные рынки труда имеют дело с неоднородной рабочей силой, неполной информацией, несовершенной конкуренцией, сегментацией и высокими издержками адаптации. Поэтому механизмы зарплатообразования могут иметь серьезные различия для разных групп работников, на разных сегментах шкалы распределения и в разные перио-

ды. Анализировать эти различия можно с помощью метода, основанного на рецентрированных функциях влияния (*recentered influence functions – RIF*). Функции влияния широко используются статистиками для измерения робастности различных параметров распределения к присутствию выбросов. Рецентрированная функция влияния рассчитывается как сумма соответствующего параметра распределения и функции влияния Firpo et al. (2009) предложили использовать рецентрированные функции влияния для анализа и декомпозиции показателей неравенства, а также для изучения особенностей структуры заработных плат в разных частях шкалы распределения. Последнее означает, что одни и те же факто-

ры могут по-разному влиять на заработные платы высоко- и низкооплачиваемых работников.

В этой части доклада мы используем данные РМЭЗ НИУ ВШЭ за четыре года: 1994, 2000, 2007 и 2016 гг. На первом шаге для каждого года строятся рецентрированные функции влияния (см. описание методологии в [Лукьянова, 2013]) для всех квантилей распределения заработных плат с шагом в 10 квантилей, т.е. для 10-го, 20-го, 30-го и т.д. вплоть до 90-го квантиля. Математическое ожидание рецентрированной функции влияния равно значению соответствующего параметра распределения. Используя это свойство, можно моделировать математическое ожидание как линейную функцию от набора переменных, влияющих на заработную плату. Другими словами, построив RIF-функцию далее ее можно использовать в обычной МНК-регрессии, но при этом оцененные коэффициенты интерпретируются как воздействие объясняющей переменной на величину соответствующего квантиля распределения. В качестве объясняющих переменных в регрессии были включены:

- Демографические характеристики — пол, возраст (четыре группы: 18–24 лет, 25–35 лет, 36–45 лет, 46–60 лет).
- Навыки — образование (четыре группы), профессия (10 групп).
- Территориальные факторы – регион проживания (на уровне *psu*), дамми-переменная для проживания в сельской местности.
- Характеристики работодателя — отраслевая принадлежность (девять групп для 1994–2003 гг. и 12 групп для 2004–2009 гг.); три переменные формы собственности по наличию среди собственников государства, российских физических или юридических лиц; иностранных физических или юридических лиц; размер предприятия (пять групп).
- Переменные, характеризующие институциональную среду: наличие задолженности по заработной плате перед работником и юридический статус работодателя (дамми-переменная, является

ли работодатель предприятием/организацией). Безусловно, это далеко не все институциональные факторы. Ключевой из них — повышение реального размера МРОТ – нельзя вставить в регрессионную модель, его вклад в неравенство нужно анализировать другими методами.

Начнем с демографических характеристик. Гендерный разрыв несколько сократился по сравнению с серединой 1990-х гг. (особенно в нижней части распределения), но сохраняется общий профиль вариации по шкале распределения. Выигрыш мужчин минимален на низкооплачиваемых рабочих местах, но увеличивается по мере продвижения к более высоким заработным платам. Эти расхождения не исчезают после контроля большого числа характеристик, включенных в регрессии: в верхних квантилях он достигает 25–30%. Увеличение гендерного разрыва по мере увеличения уровня заработных плат отражает высокий уровень гендерной сегрегации рабочих мест и наличие эффекта «стеклянного потолка»: женщины остаются на рабочих местах более низкого качества, в менее оплачиваемых профессиях, имеют меньше возможностей для карьерного роста и реже назначаются на руководящие позиции.

Стабилизируются возрастные профили отдач. Для 2000 г. мы фиксируем резкое «проседание» относительных заработных плат молодых работников, особенно для наименее квалифицированных групп: на рисунках виден заметный рост «премий» во всех возрастных группах. Однако этот рост премий не был сигналом увеличения отдачи от опыта работа. В самом начале рыночных реформ произошло масштабное обесценение человеческого капитала, накопленного в советский период, которое выразилось в снижении отдачи от опыта. Ожидалось, что эти отдачи снова начнут расти по мере накопления нового «рыночного» опыта (как это было в странах Центральной и Восточной Европы). Но как мы видим из рисунков, в России рост возрастных «премий» был краткосрочным эпизодом – реакцией на последствия кри-

зиса 1998 г. В дальнейшем премии сократились, однако по сравнению с серединой 1990-х вышли на позитивный уровень для всех возрастных групп: новый опыт вознаграждается, но видимо архаичность экономики и высокая значимость государственность сектора препятствуют интенсификации его накопления. Кроме того, во всех группах в 2016 г. мы наблюдаем схожие профили изменения по квантилям: примерно одинаковые разрывы на большей части шкалы с всплеском в верхних квантилях. По величине разрыва преимущество максимально для 36–45 лет, далее следует группа 25–35-летних. Для 46–60-летних позитивные премии статистически значимы только для самых верхних квантилей.

Из территориальных факторов на рисунках представлена динамика разрыва между городом и селом. Мы видим, что уже к 2007 г. разрыв практически ликвидируется и в последующие годы меняется слабо и в сторону дальнейшей нейтрализации. Уходят гигантское расхождение для самых нижних квантилей, наблюдавшееся в 1994 г., и значительные разрывы в средней части распределения, появившиеся вследствие кризиса 1998 г. В настоящее время избыточного разрыва в заработных платах между городом и селом не существует, а имеющиеся различия в заработных платах связаны с объективными различиями в структурах занятости (по уровню образования, квалификации, отраслевой принадлежности и т.п.).

Изменения в отдалах от образования принято интерпретировать как отражение изменений на стороне предложения труда, а изменения в профессиональных премиях – как отражение структурных сдвигов на стороне спроса на труд. Общий тренд состоит в сжатии образовательных премий, которое особенно разительно при сравнении с началом 2000-х гг. По всей шкале сильно «подтянулись» заработки лиц, не имеющих полного среднего образования. В настоящее время на сопоставимых рабочих местах их заработки не отличаются от заработков лиц, имеющих среднее образо-

вание. Одновременно сократились премии за наличие среднего профессионального образования, особенно для низкооплачиваемых работников. Однако с наиболее резким снижением столкнулись обладатели вузовских дипломов. Падение отдачи от высшего образования затронуло все квантили, по сравнению с началом 2000-х гг. для некоторых квантилей падение было почти двукратным. Вместе с тем, получение высшего образования по-прежнему является выгодной инвестицией для работников даже на рабочих местах с низкой оплатой труда.

В отношении профессиональных премий можно выделить несколько разнородных тенденций. Во-первых, это резкое улучшение по сравнению с началом 2000-х гг. позиций самых низкооплачиваемых работников во всех профессиональных группах. Эту тенденцию можно связать с прогрессирующим улучшением структуры рабочих мест в российской экономике, пик которого пришелся на 2000–2007 гг. [Гимпельсон, Капелюшников, 2015]. Во-вторых, это заметное увеличение профессиональных премий по сравнению с серединой 1990-х гг. Этот процесс хорошо заметен при сравнении заработных плат синих воротничков низкой квалификации и белых воротничков высокой квалификации. Уже к 2000-х гг. между этими группами формируется серьезный разрыв, который сохраняется и в дальнейшем. В отношении синих воротничков высокой квалификации рост разрыва заметен в верхней части распределения. Квалифицированные рабочие действительно получают вполне сопоставимые заработки со специалистами высокого уровня квалификации в нижней половине распределения, но в верхней части распределения рабочих квалификаций уже недостаточно. По сравнению с белыми воротничками низкой квалификации мы видим схожую картину: по сравнению с серединой 1990-х гг. разрыв увеличился именно в верхней части распределения. Данные свидетельствуют об увеличении спроса на специалистов высокого уровня квалификации с хорошим

запасом навыков, за которые работодатели готовы платить повышенные премии. Следующий блок касается отдач от отдельных характеристик работодателей. Во все годы заработные платы работников были выше на предприятиях с участием частных российских собственников – преимущество от такого типа занятости нарастает по мере движения к верхним децилям. Величина различий по всем квантилям оставалась практически стабильной на протяжении всего периода за исключением краткосрочных изменений в 2000 г. Наличие среди собственников государства в середине 1990-х гг. оказывало негативное влияние на заработки работников, находящихся в средней части распределения, а в 2007 г. – на заработки высокооплачиваемых работников. Однако к 2016 г. факт работы в организации с государственным участием почти не сказывается на заработках. Резко снизились по сравнению с началом 2000-х гг. и зарплатные преимущества от наличия среди собственников иностранных компаний или физических лиц.

Данные о размере предприятия в любом обследовании населения является чрезвычайно зашумленными, что влияет на стабильность и значимость оценок (в РМЭЗ НИУ ВШЭ ежегодно 20–30% работников не отвечают на вопрос о размере предприятия, во избежание утраты репрезентативности выборки мы выделили их в отдельную категорию — она не представлена на рисунках). Для корректного анализа важности этого фактора необходимы данные обследований предприятий или совмещенные данные по работникам и работодателям. Однако общие зависимости можно увидеть и данных РМЭЗ НИУ ВШЭ. Прежде всего обращает на себя внимание снижение отдачи от работы на микропредприятиях с численностью занятых не более десяти человек. Если в середине 1990-х гг. негативные зарплатные последствия работы на микропредприятиях

выявлялись лишь для низкооплачиваемых работников, то в 2000–2010-е гг. мы видим дальнейшее увеличение размеров «штрафа» и его распространение на более высокие децили распределения. Работа на малых предприятиях (11–50 человек) «штрафуется» не столь жестко и размер штрафа в настоящее время не варьирует по шкале распределения, хотя в 1990-е и начале 2000-х гг. штрафы были выше для низкооплачиваемых работников. Вместе с тем работа на крупных предприятиях (более 250 человек) приносит зарплатные преимущества лишь в верхней части распределения, но эта тенденция не имеет устойчивости.

Несопоставимость используемых отраслевых классификаций не позволяет нам представить результаты для всех отраслей, а лишь для тех, где сопоставимость вызывает меньше всего вопросов, однако схожие тенденции характерны и для других отраслей. Мы видим резкое нарастание отраслевых различий в нижней части распределения в 2000 г. с последующим снижением. Верхнюю часть распределения эти процессы затронули в гораздо меньшей степени. Даже со скидкой на качество данных и изменение классификации можно сделать вывод, что для большинства отраслей разрывы меньше, чем были в середине 1990-х гг. По сравнению с серединой 1990-х и началом 2000-х гг. сократились «потери» от занятости в некорпоративном секторе (это единственная переменная, которая может служить прокси для неформальной занятости и наблюдается для всех лет). Некорпоративный сектор утрачивает свою маргинальность как работодателя. Расширение неформальной занятости не является важной причиной неравенства: большинство неформально занятых – за исключением занятых на нерегулярной основе — имеет заработные платы, сопоставимые с заработками в формальном секторе [Lukiyanova, 2015]<sup>15</sup>. Работодатели неформального сектора экономят не столь-

<sup>15</sup> Переменные принадлежности к неформальному сектору не выделялись в ходе нашего анализа, поскольку данные РМЭЗ НИУ ВШЭ не позволяют сформировать переменные, сопоставимые для всех лет с 1994 по 2016 г.



ко на заработной плате, сколько на налогах, взносах во внебюджетные фонды, условиях труда, немонетарных льготах и выплатах при увольнении сотрудников.

Последний блок включает в себя институциональные характеристики. Задержки заработной платы представляли крайне серьезную проблему на протяжении 1990-х и начала 2000-х гг. По данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, в конце 1990-х гг. более половины работников, прежде всего низкооплачиваемых, сообщали о наличии задолженности по заработной плате. К середине 2010-х гг. эта доля упала до 2–3% (мы используем дамми-переменную для наличия задержек, без учета размера задолженности). В 1990–2000-е гг. основное бремя задержек ложится на низкооплачиваемых работников, в 2000 г. потери от задержек несут и высокооплачиваемые работники. В 2016 г. задержки скорее всего имеют технический характер и чаще о них сообщают работники с заработными платами выше медианы, однако этот вопрос нуждается в дополнительном изучении.

### 1.6. Многофакторная декомпозиция неравенства

В подпункте 1,4 доклада мы уже представили несколько частных декомпозиций неравенства на внутри- и межгрупповые компоненты по отдельным характеристикам работников и рабочих мест. Теперь рассмотрим разложение неравенства, которое учитывает одновременно воздействие множества факторов. Такие декомпозиции основываются на регрессионных методах. Они позволяют определить «чистый» вклад каждого фактора, т.е. вычленив его из взаимных корреляций между различными переменными. С точки зрения интерпретации, вклад каждого фактора складывается из результирующего воздействия всех трех выделявшихся ранее эффектов: изменений во внутригрупповом неравенстве, изменений в межгрупповых разрывах и структурных сдвигов. Кроме того, по результатам многофакторной декомпозиции мы увидим, какая доля неравенства не может быть объяснена на-

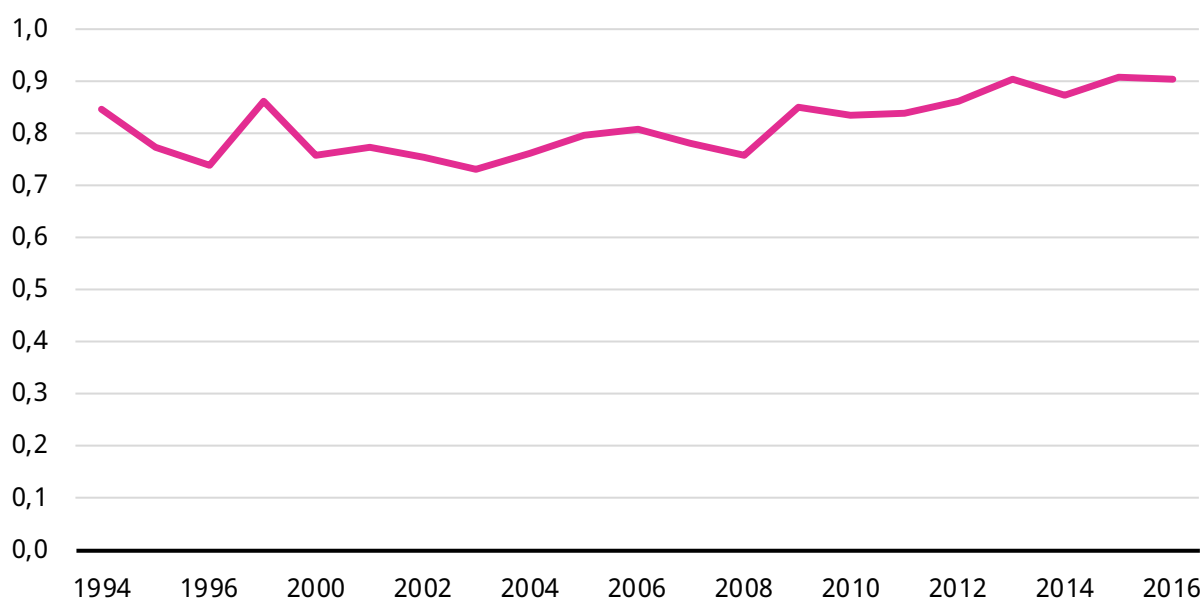
блюдаемыми характеристиками работников и рабочих мест и, следовательно, должна быть отнесена на ненаблюдаемые факторы. Чем больше эта величина, тем более сильными могут быть различия между двумя работниками, идентичными по наблюдаемым характеристикам.

Для декомпозиции мы будем использовать метод Филдса, который не зависит от выбора показателя неравенства и дает одинаковые показатели для всех индексов неравенства. При этом индексы должны отвечать двум требованиям: (1) быть непрерывными; (2) в случае равенства всех заработков индекс должен быть равен нулю. Таким образом этот метод может использоваться для декомпозиции такого популярного показателя, как индекс Джини.

В основе декомпозиции лежит уравнение заработной платы. В нашем случае в качестве зависимой переменной используется логарифм часовой заработной платы, в качестве объясняющих переменных уже рассмотренные в предыдущей части доклада переменные за исключением юридического статуса работодателя (данная переменная доступна не для всех лет).

Результаты декомпозиции представлены в таблице А.2 в Приложении А: в этой таблице показано, какую долю общей вариации неравенства объясняет та или иная группа факторов. На рис. 13 эти результаты иллюстрируются на примере динамики коэффициента Джини с выделением пяти обобщенных групп факторов. Несмотря на достаточно большое количество включенных в анализ факторов, значительная часть дифференциации заработков оказывается необъясненной. Наблюдаемые факторы на протяжении всего рассматриваемого периода объясняли не более 40% от общей вариации заработков. Другими словами, на протяжении всего рассматриваемого периода сохранялась высокая дифференциация заработных плат даже внутри узких групп работников, обладающих одинаковыми производительными характеристиками и проживающими в одних и тех же регионах и населенных пунктах одного типа.

Рисунок 13. Многофакторная декомпозиция коэффициента Джини по методу Филдса



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ; по данным о среднечасовой заработной плате по основному месту работы за последние 30 дней для работников 18–60 лет, отработавших не менее 40 часов за последний месяц.

Мы не можем в точности сказать, какие факторы стоят за необъясненной частью неравенства. Однако имеющиеся исследования позволяют исключить некоторые причины и сформулировать гипотезы. Так, остаточное неравенство слабо связано с характеристиками рабочих мест. Причиной поддержания высокого уровня остаточного неравенства, скорее всего, являются различия в заработных платах между предприятиями, связанные с гибкостью заработной платы и низким уровнем конкуренции на товарных рынках. Важнейшим механизмом гибкости является использование переменной (премиально-бонусной) составляющей в оплате труда, которая распределена менее равномерно, чем постоянная (тарифная) часть заработка. Еще одним важным источником остаточного неравенства могут служить факторы, относящиеся к области неравенства возможностей (такие, как образование и социальное положение родителей, место рождения, этничность), которые индивид не может изменить собственными усилиями [EBRD, 2016]. Эти факторы оказы-

вают косвенное влияние на неравенство через неодинаковый доступ к качественному образованию и производительной занятости.

Среди наблюдаемых факторов на всем протяжении рассматриваемого периода ключевую роль играла территориальная неоднородность: проживание в определенном регионе и статус населенного пункта остаются более важными предикторами неравенства, чем характеристики работодателя или запасы человеческого капитала самих работников. А вот в «борьбе» за второе место лидеры менялись. При этом вклад навыков (образование и профессии) оставался достаточно постоянным — 7–9% общей вариации зарплаток. А вот объясняющая сила характеристик работодателя претерпела значительные изменения главным образом за счет изменений в значимости отраслевых различий. Вклад характеристик работодателя вырос с 4% в 1994 г. до 12% в 2007 г., но к 2016 г. вновь опустился до 5%. Институциональные факторы представлены лишь одной характеристикой — это дам-



ми-переменная для задержек заработной платы, мы интерпретируем ее прокси для уязвимости работников в условиях институциональной и экономической неопределенности. Эти причины достигли максимального вклада в неравенство — 5,4% — в 2001 г. Вклад демографических достаточно скромен (около 2%) и оставался стабильным во времени.

Рассмотрим важнейшие из наблюдаемых факторов подробнее. Роль регионального фактора оставалась исключительно высокой в течение всего десятилетия с 2000 по 2010 г. — на их долю, с учетом различий в региональных структурах занятости по всем остальным учтенным переменным, приходилось не менее 15% общей вариации заработных плат, несмотря на экономический рост и институциональные изменения. Сокращение значимости межрегионального неравенства началось лишь в недавние годы. К 2015 г. его вклад сократился до 12%, но по-прежнему остается главной объясняющей переменной. Снижение межрегионального неравенства может быть связано с постепенным проникновением результатов экономического роста в более бедные регионы, в том числе за счет увеличения доходов пенсионеров и бюджетников, меры по поддержке бедных регионов, а также повышением МРОТ, которое больше всего влияет на состояние рынков труда в бедных регионах. Выравнивающее влияние могли также оказывать миграционные процессы, включая маятниковую и вахтовую миграцию.

Еще одним заметным фактором неравенства, относящимся к группе территориальных факторов, является проживание в сельской местности (к сожалению, особенности построения выборки РМЭЗ НИУ ВШЭ не позволяют нам выделить в рамках многофакторной декомпозиции большее количество типов населенных пунктов). Особенностью этой переменной является то, что она оказывала значимое самостоятельное влияние в сторону расширения дифференциации на протяжении сравнительно короткого отрезка времени: 1998–2003 гг. В дальней-

шем вклад проживания в сельской местности сходит на ноль. Безусловно, различия в средних зарплатах остаются, но это уже не «штрафы» за проживание в сельской местности, а отражение различий в структурах занятости по уровню образования, профессиональной и отраслевой принадлежности и т.п.

Динамика отраслевых различий имела нетривиальное влияние на общий уровень неравенства. В отличие от большинства факторов, пик воздействия которых пришелся на начало 2000-х гг., по межотраслевым различиям пик пришелся на 2007 г., когда их вклад в неравенство достиг 10%. Даже если оценка завышена по каким-то причинам, среднее значение за 2005–2009 гг. все равно превышает 7%, что выше всех остальных наблюдаемых индивидуальных факторов за исключением межотраслевых различий. В структуре занятости сокращалась доля отраслей, имеющих самые высокие и самые низкие заработные платы, тем самым сжимая распределение заработных плат с обеих сторон. Уровни оплаты в отраслях-лидерах и отраслях-аутсайдерах приближались к средним по всей экономике. Рост значимости отраслевых различий произошел на фоне бурного экономического роста: после кризиса значимость этого фактора существенно снизилась, чему также способствовали меры по реализации майских указов президента РФ.

Вопреки прогнозам приватизация и развитие частного сектора не отразились заметным образом на динамике неравенства — вклад фактора собственности в общую вариацию заработков не превышал 3%: неравномерность в распределении заработков оказалась схожей внутри частного и государственного секторов; увеличение занятости в частном секторе сопровождалось снижением «премии» за работу в этом секторе.

Примечательно, что вклад навыков (образование и профессии) в объяснение неравенства хоть и снизился по сравнению с началом 2000-х гг., но остается на высоком уровне. В последние годы на долю

этого фактора приходится порядка 7,5% (по сравнению с 9% в начале 2000-х гг.). Мы связываем это со снижением отдачи от образования, особенно в верхней части распределения заработных плат, что было в значительной степени связано с сокращением премии за высшее образование. Последнее обусловлено увеличением доступности высшего образования и взрывным ростом количества обладателей вузовских дипломов, усилением дифференциации по качеству образования (в том числе ростом сегмента псевдо-образования) и расширением доли образованных работников, занимающих рабочие места, не требующие столь высокого уровня квалификации. Кроме того, на начальном этапе переходного периода высшее образование могло давать дополнительные адаптационные преимущества благодаря более высокой способности образованных людей справляться с кризисами и находить новые возможности в неравновесных ситуациях. С течением времени роль этих транзитивных преимуществ постепенно сходит на нет. Результаты многофакторной декомпозиции могут быть использованы для ответа на вопрос, за счет чего снизилось неравенство. В таблице А.3 в Приложении А показано, как и за счет чего менялся коэффициент Джини в целом за период и по отдельным подпериодам. В целом за 1994–2016 гг. значение коэффициента Джини снизилось на 0,11, при этом 1994–2000 гг. — это период умеренного роста неравенства, 2000–2007 гг. — период наиболее интенсивного снижения и 2007–2016 гг. — период замедления снижения неравенства. Как видно из таблицы, демографические переменные практически не влияли на снижение неравенства ни в одном из подпериодов. Все, что связано с навыками работников (изменения в структуре рабочей силы с точки зрения образования и профессиональной принадлежности, изменения в отдалах от образования и профессиональных премиях), также имели слабое воздействие на динамику неравенства. Воздействие факторов навыков способствовало небольшому росту Джини

(+0,01) в 1994–2000 гг., которое было отыграно в 2000–2007 гг. (-0,02). Характеристики работодателя действовали в направлении увеличения неравенства в 1994–2000 гг. (+0,02) и в 2000–2007 гг. (+0,01.) Однако в 2007–2016 гг. их воздействие меняет знак, полностью нейтрализуя приросты Джини за 1994–2007 гг. (-0,03). Территориальные факторы работали на увеличение неравенства в первый подпериод (+0,02), а затем на его сокращение в 2000–2007 гг. (-0,02) и в 2007–2016 гг. (-0,01). Институциональные факторы (задержки заработной платы) вели к увеличению неравенства в 1994–2000 гг., но в дальнейшем сокращение задержек способствовало снижению неравенства. В результате, оказывается, что в целом за весь рассматриваемый период главным драйвером сокращения неравенства было снижение необъясненной части неравенства (остаточного неравенства). Оно происходило во все подпериоды, кроме последнего, достигнув наиболее высоких темпов в 2000–2007 гг. Сокращение необъясненной части неравенства следует расценивать позитивно: заработные платы становились более предсказуемыми, снижалась их зависимость от случайных и внешних факторов, увеличивался вклад в неравенство наблюдаемых факторов, что создает более понятные стимулы для работников и пространство для обоснованного воздействия со стороны мер экономической политики. К сожалению, этот процесс остановился в 2007–2016 гг. В 2007–2016 гг. сокращение неравенства продолжалось, но за счет наблюдаемых факторов.

### 1.7. Заключение

Переход к рыночной экономике сопровождался усилением дифференциации заработных плат – этого ожидали многие российские и международные эксперты, и ожидания оправдались. Однако и масштабы, и причины фактического расширения неравенства оказались иными, чем предсказывали теории. Перед началом рыночных реформ факторы роста неравенства связывались прежде всего с ростом отдал

от образования и профессиональных навыков, которые были искусственно занижены в силу идеологических причин и жесткой централизации процесса формирования заработных плат, и с развитием частного сектора. В реальности дифференциация заработных плат выросла стремительно, при этом все показатели неравенства за короткий период с 1992 по 1994 г. увеличились в 2–3 раза. Столь резкий скачок неравенства был неожиданным. Неожиданностью явилось и то, что неравенство увеличилось не только в верхней части распределения (что вполне соотносилось бы со сценарием роста отдачи от навыков и развитием частного сектора), но и – даже в большей степени – в его нижней части.

В последующие годы рост неравенства заработков замедлился, но не прекратился. Перелом наступил лишь в 2000–2001 г. К этому времени коэффициент Джини для заработных плат превысил 0,5. Далее неравенство начало снижаться быстрыми темпами – за 10–12 лет коэффициент Джини упал до 0,35. В последние годы неравенство находится на этом стабильном уровне, слабо реагируя на изменения в экономической ситуации, политической конъюнктуре и составе рабочей силы.

В 1990-е и в начале 2000-х гг. переход к рыночной экономике усилил относительные позиции работников с высшим образованием, что стало следствием роста отдачи от образования и расширением спроса на высококвалифицированную рабочую силу. Однако увеличение неравенства, связанное с их действием, совершенно несопоставимо по масштабам с увеличением общего уровня дифференциации заработков за этот период. Точно также сокращение отдачи от образования, начавшееся с середины 2000-х гг., было слишком незначительным, чтобы объяснить снижение неравенства в 2000-е гг. Теории, связывающие рост неравенства по заработной плате с приватизацией и расширением частного сектора, также не обладают высокой объясняющей силой. Вклад этого фактора в общую вариацию заработков не превышал 3%: нерав-

номерность в распределении заработков оказалась схожей внутри частного и государственного секторов, а увеличение занятости в частном секторе сопровождалось снижением относительных заработных плат в этом секторе.

Лишь по двум измерениям рост неравенства был близок по масштабам с изменением общей дифференциации заработков. Это межрегиональные и межотраслевые различия в заработной плате, которые увеличились «в разы» и вклад которых в общее неравенство также является весьма значительным. Еще одним важным драйвером неравенства было «остаточное» неравенство, т.е. та дифференциация заработных плат, которая остается необъясненной даже после учета множества наблюдаемых характеристик. Это дифференциация заработков внутри узких групп работников одного пола, одного возраста, имеющих одинаковый уровень образования, проживающих в одном регионе, занятых в одной и той же отрасли и т.п. Именно динамика остаточного неравенства решающим образом формировала траекторию изменений показателей неравенства по заработным платам в 1990-е и 2000-е гг.

Высокая значимость факторов, связанных с остаточным неравенством, а также с территориальными факторами и характеристиками предприятий, приводит к выводу о том, что источники дифференциации связаны с институциональными особенностями российской экономики, точнее с ее деинституционализацией. Аналогичным образом наблюдавшееся снижение неравенства и дальнейшие перспективы этого процесса связаны с укреплением рыночных институтов, в том числе институтов рынка труда. Следует понимать, что деградация затронула не только «классические» институты рынка труда: профсоюзы, минимальную заработную плату, инфорсмент трудового законодательства и др., но и весь комплекс взаимоотношений между работодателями и работниками. Трудовые отношения все больше индивидуализировались как со стороны работников, так и со стороны работодателей. В российской экономике появился

и непрерывно расширялся неформальный сектор, где многие составляющие трудового законодательства не действовали. С обретением хозяйственной свободы предприятия при формировании заработной платы стали ориентироваться главным образом на собственное финансовое положение, а не на общегосударственные и отраслевые нормативы или ситуацию на местном рынке труда. Сложилась двухъярусная структура оплаты труда с делением всего заработка на постоянную (тарифную) и переменную (бонусно-премиальную) части. Последняя обладает гораздо большей вариацией как между работниками, так и во времени. Государственное регулирование, как показывают события последнего десятилетия, способно оказывать влияние на неравенство заработных плат: ужесточение ответственности за задержки заработной платы, многочисленные повышения МРОТ и реализация майских указов привели к значимому сокращению неравенства (без них оно бы выросло на фоне кризиса и затяжной рецессии). Однако не стоит преувеличивать значение этих мер: их ограниченность связана как с риском роста неформальности, так

и с финансовыми возможностями региональных бюджетов. Кроме того, интенсивное снижение неравенства началось в начале 2000-х гг., т.е. задолго до повышения активности государства в сфере регулирования доходов. Ключевым фактором снижения неравенства является экономический рост, который способствует ликвидации «плохих» и созданию «хороших» рабочих мест, расширке «ловушек бедности» и активизации территориальной мобильности работников. Безусловно, дифференциация заработных плат не исчерпывает всего многообразия различий между рабочими местами. Для оценки благосостояния работников важное значение имеют и другие характеристики качества рабочих мест: условия труда, режим работы, предоставляемые работодателем немонетарные льготы, гарантии занятости и т.п., изучение которых остается за рамками данной работы. Поэтому распределение заработных плат – это лишь, безусловно, очень важная характеристика занятости, но не дающая всей полноты картины. Это обстоятельство следует учитывать при формировании политических выводов из проведенного анализа.

## Список использованных источников

1. Бюро экономического анализа. Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.). М. : ТЕИС, 2002.
2. Гимпельсон В. Е. Отраслевые сдвиги и межотраслевое неравенство // Журнал Новой экономической ассоциации. 2016. № 3(31). С. 124–148.
3. Гимпельсон В. Е. Формы собственности в России: различия в заработной плате / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова, З. А. Рыжикова, Г. В. Куляева // Журнал Новой экономической ассоциации. 2010. № 5. С. 47–71.
4. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. «Поляризация» или «улучшение»? Эволюция структуры рабочих мест в России в 2000-е годы // Вопросы экономики. 2015. № 7. С. 87–119.
5. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Ощепков А. Ю. «Новички» и «старожилы»: что говорят показатели специального стажа. НИУ «Высшая школа экономики». 2017. Препринт WP3/2017/01.
6. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация : [монография] / Л. А. Белокодная [и др.] ; под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. 575 с.

7. *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М. : ГУ ВШЭ, 2001. 307 с.
8. *Капелюшников Р. И.* Эволюция профессиональной структуры рабочей силы // Профессии на российском рынке труда : анализ. докл. НИУ ВШЭ. М. : Изд. ВШЭ, 2017. С. 9–54.
9. *Лукьянова А. Л.* Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.): факты и объяснения // Журнал Новой экономической ассоциации. 2011. № 12. С. 124–148.
10. *Лукьянова А. Л.* Неравенство заработков: фактор неформальности (2000–2010 гг.) // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 17. № 2. С. 212–238.
11. *Ощепков А. Ю.* Факторы межрегиональных различий в заработной плате в России : автореферат дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ощепков Алексей Юрьевич. М. : ГУ ВШЭ, 2009. 27 с.
12. Российский рынок труда : тенденции, институты, структурные изменения: доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / В. Е. Гимпельсон [и др.] ; под ред. В. Е. Гимпельсона. М. : Центр стратегических разработок, 2017. 145 с.
13. *Aghion P., Commander S.* On the Dynamics of Inequality in the Transition // Economics of Transition. 1999. No. 7. P. 275–298.
14. *Andrienko Y., Guriev S.* Determinants of Interregional Mobility in Russia // Economics of Transition. 2003. No. 12(1). P. 1–27.
15. *Atkinson A., Micklewright J.* Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income. Cambridge: Cambridge Univ. Press. 1992.
16. *Belskaya O., Sabirianova Peter K.* How does the expansion of higher education change the returns to college quality? Insights from sixty years of Russian history, mimeo. 2009.
17. *Brainerd E.* Winners and Losers in Russia's Economic Transition // American Economic Review. 1998. No. 88. P. 1094–1116.
18. *Brainerd E.* Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union, Industrial and Labor Relations Rev. 2000. No. 54(1). P. 138–162.
19. *Brainerd E.* Five Years after: The Impact of Mass Privatization on Wages in Russia // Journal of Comparative Economics. 2003. No. 30. P. 160–190.
20. *Brown D., Earle J., Telegdy Á.* Does Privatization Hurt Workers? Evidence from Comprehensive Manufacturing firm Data in Hungary, Romania, Russia, and Ukraine. 2006. HSE Working paper WP3/2006/01.
21. *Calvo P., Lopez-Calva L., Posadas J.* A Decade of Declining Earnings Inequality in the Russian Federation // Policy Research Working Paper WPS 7392, Washington, DC: World Bank. 2015.
22. *Clarke S.* Market and Institution Determinants of Wage Differentiation in Russia // Industrial and Labor Relations Review. 2002. No. 55. P. 628–648.
23. *Cowell F., Jenkins S.* How Much Inequality Can We Explain? A Methodology and an Application to the United States // Economic Journal. 1995. No. 105. P. 421–430.
24. *Dohmen T., Lehmann H., Zaiceva A.* The Gender Earnings Gap Inside a Russian Firm: First Evidence from Personnel Data — 1997 to 2002. // Journal for Labour Market Research. 2008. No. 41(2/3). P. 157–180.



25. EBRD. Transition for All: Equal Opportunities in an Unequal World. Transition Report 2016-17. London: European Bank for Reconstruction and Development. 2016.
26. *Geishecker I., Haisken-DeNew J.* Riding the Transition Roller-Coaster: Flexibility and the Inter-Industry Wage Structure. DIW Discussion Paper. 2002. No. 280.
27. *Gerber T., Mayorova O.* Dynamic Gender Differences in a Post-Socialist Labor Market: Russia, 1991–1997 // *Social Forces*. 2006. No. 84(4). P. 2047–2075.
28. *Gimpelson V. E., Lukyanova A., Sharunina A.* Estimating the Public-Private Wage Gap in Russia: What Does Quantile Regression Tell Us? / NRU Higher School of Economics. 2015. Series WP BRP "Economics/EC". 2015. No. 104/EC/2015.
29. *Gorodnichenko Yu., Sabirianova K.* Returns to Schooling in Russia and Ukraine: A Semiparametric Approach to Cross-Country Comparative Analysis // *Journal of Comparative Economics*. 2005. No. 33. P. 324–350.
30. *Guriev S., Vakulenko E.* Breaking out of Poverty Traps: Internal Migration and Interregional Convergence in Russia // *Journal of Comparative Economics*. 2015. No. 43(3). P. 633–649.
31. *Flemming J., Micklewright J.* Income Distribution, Economic Systems and Transition In: *Handbook of Income Distribution* Atkinson A., Bourguignon F. (eds.). Elsevier Science BV. 1999.
32. *Firpo S., Fortin N., Lemiux T.* Unconditional quantile regressions // *Econometrica*. 2009. No. 77(3). P. 953–973.
33. *Kertes G., Kollo J.* Economic transformation and the revaluation of human capital — Hungary, 1986–1999 // *The Economics of Skills Obsolescence* / A. de Grip, J. van Loo, K. Mayhew (eds). Amsterdam: Emerald Group Publishing Limited. Research in Labor Economics. 2002. Vol. 21. P. 235–273.
34. *Lehmann H., Wadsworth J.* Wage Arrears and the Distribution of Earnings in Russia. WDI Working Paper. 2001. No. 421.
35. *Lukyanova A.* Effects of Minimum Wages on the Russian Wage Distribution // NRU Higher School of Economics. Series EC "Economics". 2011. No. 09.
36. *Lukyanova A.* Earnings Inequality and Informal Employment in Russia // *Economics of Transition*. 2015. No. 23(2). P. 469–515.
37. *Ogloblin C.* The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy, *Industrial and Labor Relations Review*. 1999. No. 52(4). P. 602–627.
38. *Roxburgh I., Shapiro J.* Russian Unemployment and the Excess Wages Tax // *Communist Economies and Economic Transformation*. 1996. No. 8(1). P. 5–22.
39. *Sabirianova-Peter K.* Skill-Biased Transition: The Role of Markets, Institutions, and Technological Change. IZA Discussion Paper. 2003. No. 893.
40. *Trapido D.* Gendered Transition: Post-Soviet Trends in Gender Wage Inequality Among Young Full-Time Workers // *European Sociological Rev.* 2007. No. 23(2). P. 223–237.



## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1А. Динамика показателей неравенства — данные Росстата

Показатели неравенства	1994	1995	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Коэффициент Джини	0,439	0,454	0,445	0,447	0,480	0,483	0,508	0,477	0,481	0,467	0,456	0,459	0,447	0,418	0,425	0,420	0,413	0,415
Коэффициент фондов	23,4	26,4	24,0	25,0	32,1	34,0	39,6	30,5	30,0	26,4	24,9	25,3	22,1	14,7	16,1	15,8	14,5	14,1
Децильный коэффициент (D9/D1)	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	7,1	7,1	6,7	6,2

Примечание: Обследование не проводилось в 1998, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 гг.

Таблица А.1Б. Динамика показателей неравенства — данные РМЭЗ НИУ ВШЭ

Показатели неравенства	1994	1995	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Стандартное отклонение логарифмов	0,97	0,96	0,99	1,00	0,96	0,97	0,92	0,90	0,86	0,84	0,80	0,74	0,76	0,75	0,73	0,75	0,72	0,69	0,69	0,72	0,74
Коэффициент Джини	0,47	0,47	0,49	0,50	0,49	0,49	0,45	0,45	0,42	0,42	0,40	0,38	0,39	0,38	0,37	0,37	0,37	0,36	0,35	0,35	0,35
Децильные коэффициенты																					
D9/D1	10,9	10,4	11,5	13,3	11,4	11,2	8,7	9,2	8,3	8,2	7,5	6,7	7,1	6,3	5,8	6,0	5,8	5,4	5,3	5,3	5,0
D9/D5	2,8	3,0	3,0	3,3	3,3	2,8	2,7	3,0	2,5	2,6	2,5	2,7	2,5	2,5	2,4	2,5	2,3	2,3	2,2	2,1	2,0
D5/D1	3,8	3,5	3,8	4,0	3,4	4,0	3,3	3,1	3,3	3,2	3,0	2,5	2,9	2,5	2,4	2,4	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5
Энтропийные индексы																					
GE(1) — индекс Тейла	0,40	0,40	0,43	0,44	0,42	0,43	0,37	0,34	0,31	0,31	0,27	0,24	0,26	0,24	0,24	0,24	0,23	0,21	0,21	0,21	0,21
GE(0) — Среднее отклонение логарифмов	0,43	0,42	0,46	0,47	0,44	0,44	0,38	0,37	0,33	0,32	0,29	0,26	0,27	0,26	0,25	0,25	0,24	0,22	0,22	0,22	0,23
GE(2) — ½ квадрата коэффициента вариации	0,57	0,57	0,63	0,68	0,62	0,67	0,56	0,46	0,39	0,41	0,33	0,28	0,33	0,29	0,29	0,31	0,29	0,26	0,26	0,24	0,26

Примечание: Обследование не проводилось в 1997 и 1999 гг. Рассчитано по данным репрезентативной выборки РМЭЗ НИУ ВШЭ о заработной плате, выплаченной по основному месту работы за последние 30 дней.

Таблица А.2. Результаты декомпозиции

Результаты	1994	1995	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Демографические	2,3	1,9	2,1	2,1	2,4	2,3	2,5	2,4	2,9	2,6	2,3	2,3	2,4	2,0	2,0	2,0	2,4	2,2	1,8	1,9	1,7	
Пол	2,0	1,6	1,4	1,5	1,8	1,9	2,0	2,0	2,3	2,3	1,8	1,8	2,0	1,6	1,6	1,7	2,0	1,8	1,4	1,6	1,4	
Возраст	0,3	0,3	0,7	0,6	0,6	0,3	0,4	0,4	0,6	0,3	0,5	0,5	0,4	0,5	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Навыки	7,4	6,2	6,6	7,8	9,7	7,1	8,9	9,3	8,0	7,9	8,2	7,5	8,1	7,3	7,1	7,5	7,1	7,3	7,3	7,0	7,4	7,4
Образование	4,4	3,1	2,9	3,1	4,8	3,7	4,0	3,8	3,5	3,6	3,6	3,2	3,7	3,2	2,9	3,0	2,9	3,4	3,3	3,0	3,0	3,0
Профессия	3,0	3,1	3,6	4,7	4,9	3,4	4,9	5,5	4,5	4,2	4,6	4,2	4,3	4,1	4,3	4,5	4,2	3,9	4,0	3,9	4,0	4,4
Территориальные	13,9	13,5	13,2	13,6	16,2	17,9	15,2	16,5	15,7	14,6	15,8	15,5	15,1	14,7	15,6	14,1	13,6	14,1	13,2	13,7	13,5	13,5
Город-село	0,8	0,5	0,1	2,9	1,4	3,0	0,9	1,4	-0,4	-0,4	0,6	0,5	0,6	-0,3	0,1	0,3	0,3	0,9	0,3	1,2	0,1	0,1
Регион проживания	13,0	13,0	13,1	10,7	14,8	14,9	14,3	15,1	16,1	14,9	15,3	15,0	14,5	15,0	15,5	13,8	13,3	13,3	12,9	12,5	13,4	13,4
Характеристики работодателя	4,2	5,1	6,8	4,5	8,1	7,6	5,7	6,6	7,4	10,1	8,1	12,2	8,0	8,4	6,4	5,8	6,6	7,5	7,0	5,7	5,0	5,0
Отрасль	3,7	2,9	3,9	3,0	5,3	4,4	3,9	4,1	4,7	7,0	6,0	9,3	5,2	6,1	4,7	3,5	4,5	5,3	4,6	3,7	3,1	3,1
Размер предприятия	0,4	0,4	0,4	0,9	0,7	0,8	0,5	0,6	0,6	0,7	0,6	0,7	0,6	0,7	0,5	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,8
Форма собственности	0,1	1,8	2,5	0,6	2,1	2,4	1,3	1,8	2,2	2,5	1,5	2,2	2,2	1,6	1,2	1,7	1,4	1,5	1,7	1,4	1,1	1,1
Институциональные	0,9	2,3	2,6	3,4	3,5	5,4	2,3	3,3	1,8	2,1	2,1	2,7	2,8	1,4	1,3	2,0	1,8	2,4	2,0	2,6	1,2	1,2
Необъясненная часть	68,6	69,0	66,9	68,1	60,4	61,6	63,1	61,7	62,0	60,8	62,9	58,8	62,9	64,5	64,8	67,5	68,1	65,3	67,6	69,0	68,9	68,9

Таблица А.3. Декомпозиция изменений коэффициента Джини по подпериодам

Изменение Джини	1994-2016		1994-2000		2000-2007		2007-2016	
	1994-2016	2007-2016	1994-2000	2000-2007	2007-2016	2007-2016		
Демографические характеристики	0,00	-0,11	0,03	-0,10	-0,04	0,00		
Навыки	-0,01	-0,02	0,01	-0,02	0,00	0,00		
Территориальные факторы	-0,02	-0,02	0,02	-0,02	-0,01	-0,01		
Характеристики работодателя	0,00	0,00	0,02	0,01	-0,03	-0,03		
Институты	0,00	-0,03	0,01	-0,01	-0,01	-0,01		
Все наблюдаемые факторы	-0,03	-0,07	0,06	-0,04	-0,05	-0,05		
Необъясненная часть	-0,07	-0,07	-0,02	-0,07	0,01	0,01		

## 2. Вклад региональных различий в неравенство в оплате труда<sup>16</sup>

Большинство исследований по России оценивают вклад «регионального фактора» в неравенство на микроданных РМЭЗ НИУ ВШЭ. Однако так как это обследование охватывает далеко не все регионы и не является регионально репрезентативным, то получаемые результаты могут давать некорректную картину и занижать (не исключено, что и завышать) роль «регионального фактора». Данные ОЗПП, которые используются в этой работе, являются более подходящими для этих целей, однако эти данные также имеют свои ограничения.

Краткое сравнение РМЭЗ НИУ ВШЭ и ОЗПП представлено в таблице Б.1 (см. Приложение Б). Кроме региональной репрезентативности, преимущество данных ОЗПП состоит в том, что это данные статистики предприятий, а потому они дают более точную информацию о заработных платах и других характеристиках работников. При этом ОЗПП гораздо масштабнее, чем РМЭЗ НИУ ВШЭ: средний размер выборки составляет около 10 тыс. работников, что сопоставимо с размером всей выборки РМЭЗ НИУ ВШЭ. Однако, с другой стороны, ОЗПП покрывает только крупные и средние предприятия и не включает сельское хозяйство, государственное управление (включая полицию и вооруженные силы) и финансовый сектор. Следовательно, скорее всего, оценки вклада «регионального фактора» в неравенство, получаемые на этих данных, будут являться оценками «снизу», так как исключенные сектора сильно различаются по уровню оплаты труда и при этом очень неравномерно распределены по регионам. Для оценки вклада «регионального фактора» в общее неравенство в оплате труда мы следуем общему подходу [Shorrocks, 1984], развитому в работе [Cowell, Jenkins, 1995], и ранее уже апробированному для России

(напр., [Овчарова и др., 2016; Российский работник..., 2011]). В рамках данного подхода общее неравенство измеряется с помощью энтропийных индексов, удобно раскладываемых на две компоненты: «between» и «within». Первая компонента отражает вклад в неравенство интересующего признака (в нашем случае, это региональная принадлежность работника), тогда как вторая компонента отражает вклад в неравенство всех других факторов (подробнее см. [Российский работник..., 2011]). Дополнительно мы проводим такую же декомпозицию для всех других доступных факторов (пол, возраст, образование и т.д.) и сравниваем их вклад с вкладом «регионального фактора». Полученные результаты представлены в таблице 1.

Результаты свидетельствуют о том, что на протяжении всего рассматриваемого периода вклад «регионального фактора» в неравенство по заработной плате составлял 19–21%. По состоянию на последний доступный для анализа год — 2015 г. — «региональный фактор» вносил максимальный вклад в неравенство в заработной плате. Величина его составляла 26,4%, что гораздо выше, например, чем вклад образования (14%) или стажа работы (0,5%). Ближайшим конкурентом «регионального фактора» является «профессиональный фактор», т.е. профессиональная принадлежность работника, вклад которого в 2015 г. составлял немногим менее 25%, причем в предыдущие годы он даже несколько превышал вклад «регионального фактора» (подробнее о межпрофессиональных различиях в оплате труда см. [Ощепков, 2011]). На третьем месте находится «отраслевой фактор», т.е., отраслевая принадлежность рабочего места (подробнее о межотраслевых различиях см.: [Гимпельсон, 2016]).

<sup>16</sup> В данном разделе частично использованы материалы статьи [Ощепков, 2020].

Таблица 1. Вклад различных факторов (доля компоненты «between») в общее неравенство в оплате труда, расчеты на данных ОЗПП, 2005–2015 гг.

Фактор	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Регион	19,5	18,6	20,0	19,0	21,0	26,4
Профессия (1-й уровень агрегирования ОКЗ)	18,9	22,2	24,6	23,7	23,3	24,7
Вид экономической деятельности(3-й уровень агрегирования ОКВЭД, классы)	11,3	14,0	14,2	13,7	12,2	14,7
Образование	7,7	9,6	12,8	11,9	12,2	14,1
Форма собственности (дробная классификация ОКФС)	11,5	11,6	12,0	12,4	8,4	11,4
Пол	6,9	7,1	6,8	6,6	5,4	5,4
Форма собственности (государственная/частная)	4,2	4,7	4,8	5,3	3,6	5,2
Возраст	0,7	0,8	0,9	1,2	1,6	1,9
Размер предприятия (численность занятых)	NA	4,4	2,3	2,1	1,6	0,8
Общий трудовой стаж	0,9	0,7	0,3	0,3	0,5	0,5

*Примечание:* отсортировано по вкладу факторов в 2015 г. В качестве индекса неравенства используется индекса Тейла. Выделяемые группы по стажу: до 1 года, от 1,1 до 5 лет, от 5,1 до 10 лет, от 10,1 до 15 лет, от 15,1 до 20 лет, от 20,1 до 25 лет, от 25,1 до 30 лет, свыше 30 лет; группы по возрасту: 18–19 лет, 20–29, 30–39, 40–49, 50–54, 55–59, 60–64, 65+. В 2005 г. виды деятельности выделялись на 1м (самом агрегированном) уровне ОКВЭД.

Таким образом, декомпозиция неравенства по заработной плате на данных ОЗПП подтверждает результат, традиционно получаемый на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ: «региональный фактор» вносит значительный вклад в неравенство в оплате труда. При этом, в связи с известными ограничениями обоих обследований, скорее всего оценки как на тех, так и других данных недооценивают величину этого вклада. Известным ограничением представленной выше декомпозиции является то, что она не учитывает тот факт, что влияние отдельных факторов на неравенство на самом деле сильно перемешано. Например, «региональный фактор» может вносить большой вклад в неравенство потому, что отраслевая структура занятости сильно различается по регионам. В таком случае часть вклада «регионального фактора» следует отнести на счет «отраслевого фактора» и в результате может оказаться, что «региональный фактор» как таковой вовсе не играет большой роли в формировании неравенства.

Чтобы понять, в какой мере эта проблема вносит искажения в оценки, можно воспользоваться декомпозицией неравенства на основе регрессии. Данный метод основан на МНК оценивании уравнения заработной платы, где каждая группа регрессоров объясняет определенную часть дисперсии логарифма заработной платы, что является аналогом компоненты «between» в представленной выше методе декомпозиции. С помощью регрессии мы каждый раз можем раскрывать компоненту «within», добавляя в модель новые регрессоры. В конечном итоге общая дисперсия заработной платы будет раскладываться на объясненную часть («between»), состоящую из частей, объясняемых каждым фактором (регрессором), и на остаточную часть («within»). Методология такой декомпозиции была изначально предложена в работе [Fields, 2000] и применительно для России подробно описана в работе [Ощепков, 2011]. Результаты декомпозиции представлены в таблице 2.

Таблица 2. Вклад различных факторов в общее неравенство в оплате труда, оценки с помощью декомпозиции по методу Филдса на данных ОЗПП, 2005–2015 гг.

Фактор	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Регион	12,3	12,9	13,6	13,1	13,0	15,8
Профессия (1-й уровень агрегирования ОКЗ)	13,0	15,1	15,5	15,3	15,6	15,9
Вид экономической деятельности (3-й уровень агрегирования ОКВЭД)	7,5	8,2	7,7	7,7	5,7	5,6
Образование	3,9	4,4	5,6	5,4	5,2	5,3
Форма собственности (дробная классификация ОКФС)	4,4	4,5	5,1	5,6	4,3	5,1
Пол	3,5	3,6	3,6	3,4	3,1	2,6
Общий трудовой стаж	0,7	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5
Размер предприятия (численность занятых)	NA	2,9	1,4	1,3	1,2	0,8
Часы работы	0,55	0,74	0,85	0,93	0,6	0,92
Необъясненная доля неравенства	54,3	47,3	46,1	46,9	50,8	47,6

Декомпозиция неравенства по заработной плате на основе регрессии дает результаты, чрезвычайно похожие на результаты, полученные с помощью простой декомпозиции. «Региональный фактор», наряду с профессиональным фактором, вносят наибольший вклад в неравенство, при этом в последний год вклад регионального фактора заметно увеличился. На втором месте идет «отраслевой фактор», а следом за ним – образование. Следом идет форма собственности предприятия (при дробной разбивке) и пол работника. Минимальную роль играют размер предприятия и опыт работы. Таким образом, мы можем заключить, что значительный вклад «регионального фактора» в неравенство по заработной плате вызван далеко не только различиями в структуре занятости региональных экономик, а имеет самостоятельное значение.

## 2.1. Анализ межрегиональных различий в средней заработной плате

Результаты, представленные в предыдущей части, четко свидетельствуют о том, что «региональный фактор» вносит значительный (если не максимальный) вклад в неравенство в заработках. Так как «региональный фактор» это не что иное, как межрегиональные различия в средних заработных платах, в данной главе мы посмотрим на эти различия подробнее, используя агрегированные данные Росстата<sup>17</sup>.

### 2.1.1. Масштаб и география различий

В 2016 г. средняя номинальная заработная плата в России составляла примерно 36,7 тыс. руб. в месяц. Однако, как и средняя температура по больнице (которая, как известно, колеблется около 36,6 градусов), эта цифра малоинформативна. Рисунок Б.1 (см. Приложение Б) представляет существующий масштаб различий

<sup>17</sup> В целях сопоставимости результатов во времени мы не включаем в этот анализ Чеченскую Республику, Республику Крым и г. Севастополь. Кроме того, мы не выделяем отдельно Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий АО из Тюменской области и Ненецкий АО из Архангельской области.

между регионами по этому показателю. Максимальный уровень оплаты труда составлял 86,6 тыс. руб. в месяц (в Чукотском АО), тогда как минимальный уровень – 20,5 тыс. руб. (в Республике Дагестан). Таким образом, средняя заработная плата в регионе-аутсайдере отставала от средней заработной платы в регионе лидере более чем в 4 раза(!).

Почти все регионы, которые составляли десятку лидеров по уровню номинальной заработной платы, — северные (см. таблицу Б.2 в Приложении Б). Помимо Чукотского АО к ним относятся Магаданская, Сахалинская, Тюменская и Мурманская области, Камчатский край, а также республики Саха-Якутия и Коми. В десятке лидеров есть только два не северных региона — это г. Москва (2-е место) и г. Санкт-Петербург (9-е место). В свою очередь, десятка аутсайдеров состоит, главным образом, из южных и центрально-европейских регионов: это республики Дагестан, Калмыкия, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкесия и Северная Осетия, а также Тамбовская, Ивановская и Псковская области.

Неслучайный характер распределения регионов с относительно низким и высоким уровнем оплаты труда по территории страны еще более очевиден на карте (см. рисунок Б.2 в Приложении Б). Регионы с относительно высокой (низкой) заработной платой обычно расположены рядом с другими регионами с высокой (низкой) заработной платой. Другими словами, имеет место кластеризация регионов по номинальной заработной плате. Регионы с относительно высокими номинальными заработными платами расположены на севере и северо-востоке, тогда как регионы с относительно низкими заработными платами – в центральной и южной части России. В первом случае исключением являются Москва и Санкт-Петербург (а также Московская об-

ласть), во втором случае – регионы южной Сибири (Республика Алтай, Алтайский край, Республика Тыва, а также Курганская область).

Такой паттерн расположения регионов указывает на то, что регионы с высокими номинальными заработными платами – это регионы с высокой стоимостью жизни и менее благоприятными климатическими условиями. Более высокие номинальные заработные платы призваны компенсировать эти сравнительные недостатки и привлечь работников в эти регионы [Berger et al., 2008; Oshcherkov, 2015]. (Интересно также отметить, что этот компенсирующий механизм имеет рыночную природу и слабо связан с существующими северными коэффициентами. Если бы рынок руководствовался этими коэффициентами, то зарплатные компенсации и межрегиональные различия в номинальной заработной плате в целом были бы гораздо ниже.) Согласно существующим оценкам [Oshcherkov, 2015], такая компенсирующая компонента составляет примерно половину всей межрегиональной вариации в номинальных заработных платах между работниками со схожими характеристиками.

Как меняется масштаб межрегиональных различий и относительное положение регионов при переходе от номинальной заработной платы к ее покупательной способности, т.е. к оценке количества товаров и услуг, которое можно купить на эту заработную плату? Для расчета покупательной способности мы разделили средние номинальные заработные платы в каждом регионе на стоимость фиксированного набора товаров и услуг – стандартного показателя, рекомендованного Росстатом как раз для межрегиональных сопоставлений покупательной способности населения<sup>18</sup>.

Рисунок Б.3 (в Приложении Б) представляет существующий масштаб различий между

<sup>18</sup> Фиксированный набор включает в себя широкий набор различных категорий товаров и услуг: продукты питания и напитки, одежду и обувь, базовые хозяйственные товары и предметы домашнего обихода, услуг ЖКХ, стоимость транспортных услуг и услуг связи и т.д. Подробнее см. методические рекомендации Росстата.



регионами по покупательной способности заработной платы. В целом по России покупательная способность средней заработной платы в 2016 г. соответствовала 2,58 наборам. Максимальный уровень наблюдался в Тюменской области: здесь на среднюю заработную плату можно было купить 3,76 фиксированного набора. Минимальный уровень наблюдался в Карачаево-Черкессии, где на среднюю заработную плату можно купить лишь примерно 1,5 набора. Таким образом, покупательная способность средней заработной платы в регионе-аутсайдере была почти в 2,4 раза ниже, чем в регионе-лидере. Разрыв меньше, чем в терминах номинальной заработной платы, но все же является весьма существенным.

Таблица Б.3 (см. Приложение Б) представляет десятку регионов-лидеров и регионов-аутсайдеров по покупательной способности. Оказывается, что состав группы лидеров практически такой же, как и случае с номинальной заработной платой. Из десятки уходит только Камчатский край, но опускается он недалеко — на 14-е место, а входит Московская область (с 11-го места в рейтинге по номинальной заработной плате). Состав десятки аутсайдеров меняется несколько сильнее: в этой группе остаются семь регионов, уходят республики Северная Осетия и Ингушетия, а также Тамбовская область, а на их место приходят Республика Алтай, Брянская и Курганская области. Однако учитывая тот факт, что все эти регионы в любом случае занимают невысокие места как по номинальной заработной плате, так и по ее покупательной способности, можно заключить, что состав группы аутсайдеров меняется также достаточно слабо. В целом, коэффициент корреляции между номинальной заработной платой и ее покупательной способностью в 2016 г. составлял 0,93. Таким образом, получается, что, хотя компенсирующая компонента и может объяснить значительную часть межрегиональных различий в номинальной заработной плате, ее учет практически не

меняет общего ранжирования регионов по уровню оплаты труда.

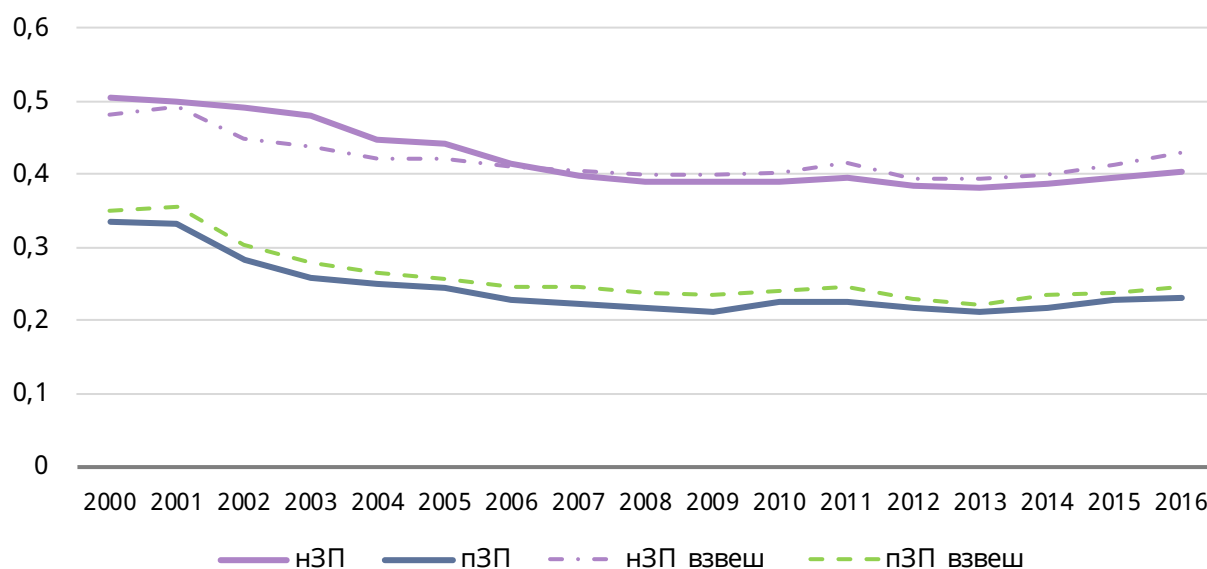
### 2.1.2. Анализ динамики межрегионального неравенства

Анализ динамики различий между странами или регионами в уровне социально-экономического развития часто проводят в терминах *конвергенции*. Выделяется два типа конвергенции: бета-конвергенция и сигма-конвергенция. Бета-конвергенция [Barro, Sala-i-Martin, 1991] означает, что регионы с более высоким начальным уровнем экономического развития в среднем растут медленнее, чем регионы с более низким уровнем. На практике свидетельством наличия бета-конвергенции являются значимый отрицательный коэффициент (бета) в регрессии прироста ВВП на его начальный уровень. Сигма-конвергенция [Quah, 1993] означает сокращение общего масштаба различий, который может измеряться различными показателями неравенства, наиболее популярным среди которых является стандартное отклонение (сигма). Процессы бета- и сигма-конвергенции, разумеется, связаны между собой, однако в общем случае между ними не существует четкого взаимобратного соответствия. Сигма-конвергенция означает наличие бета-конвергенции, однако обратное неверно (подробнее см., например, [Глуценко, 2012]). Взаимобратная связь между ними существует только, если относительное положение (ранжирование) регионов слабо меняется во времени.

#### Сигма-конвергенция

На рис. 14 представлена динамика коэффициента вариации для номинальной заработной платы (нЗП) и покупательной способности заработной платы (число фиксированных наборов товаров и услуг, которые можно купить на среднюю заработную плату, пЗП) в период с 2000 по 2016 г.

Рисунок 14. Динамика простого и взвешенного неравенства (коэффициент вариации) в номинальной ЗП (нЗП) и покупательной способности ЗП (пЗП), 2000–2016 гг.



Данный рисунок позволяет сделать два важных наблюдения. Во-первых, динамика любого из выбранных показателей свидетельствует о сокращении межрегионального неравенства, т.е., о наличии сигма-конвергенции. Неравенство по номинальной заработной плате («номинальное» неравенство) сократилось за рассматриваемый период примерно на 20%. Особенно сильно – на 22% – «номинальное» неравенство сократилось в период общего экономического роста с 2000 по 2008 г. Затем, с 2009 по 2014 г., неравенство оставалось на стабильном уровне, а в последние два года несколько возросло. Неравенство в покупательной способности заработной платы («реальное» неравенство) сократилось в рассматриваемый период сильнее – на 30%, но внутри периода его динамика была похожа на динамику «номинального» неравенства: с 2000 по 2008–2009 г., оно сокращалось, с 2009 по 2014 г. находилось примерно на одном и том же уровне, а с 2015 г. стало несколько возрастать.

Во-вторых, «номинальное» неравенство заметно выше, чем «реальное» неравен-

ство. В среднем за рассматриваемый период коэффициент вариации по номинальной заработной плате был примерно на 45% выше, чем его значение по покупательной способности заработной платы. Этот вывод, полученный из анализа на агрегированном уровне, хорошо согласуется с выводом, получаемым на основе анализа на микроуровне [Oshchepkov, 2015]: примерно половина межрегиональных различий в номинальной заработной плате носит компенсирующий характер. В то же время, очевидно, что другая половина «номинального» неравенства транслируется в «реальное» неравенство. На фоне явного сокращения межрегиональных различий в заработной плате, происходящего с 2000 г., возникает вопрос, а стало ли распределение рабочей силы между регионами со временем более эффективным? Для ответа на него мы построили динамику взвешенных показателей неравенства, где весами выступает доля занятых в регионе от общего числа занятых в стране (см. также рис. 14).

Можно отметить, что в период с 2000 г. по 2006–2007 гг. взвешенное «номинальное»

неравенство находилось на более низком уровне, чем невзвешенное. Это указывает на то, что в этот период распределение рабочей силы по регионам было относительно неэффективным (так как относительно больший вес в общей занятости имели регионы с относительно низкими номинальными заработными платами). Однако после 2007 г. взвешенное «номинальное» неравенство стало выше, чем невзвешенное, что говорит о более эффективном распределении трудовых ресурсов (так как относительно больший вес в общей занятости стали иметь регионы с относительно высокими номинальными заработными платами). В случае «реального» неравенства взвешенный коэффициент вариации всегда находился на более высоком уровне, чем невзвешенный. Это говорит о том, что на протяжении всего периода регионы с относительно более высокой покупательной способностью заработной платы в среднем обладали более высокой долей занятых, чем регионы с относительно более низкой покупательной способностью. Таким образом, можно сказать, что распределение занятых по регионам «эффективно» с точки зрения их благосостояния, что хорошо согласуется с существующими представлениями о внутренней миграции: люди переезжают в регионы с более высокими реальными заработными платами.

#### *Бета-конвергенция*

Оценка стандартного уравнения конвергенции для номинальной заработной платы на период с 2000 по 2016 г. дает значимый коэффициент бета равный  $-0,017$ . При этом наблюдается очень четкая отрицательная связь между средним приростом номинальной заработной платы и ее начальным уровнем: начальный уровень способен объяснить почти половину межрегиональной вариации в темпах роста (см. рис. Б.4 в Приложении Б). Такая величина

на коэффициента бета соответствует скорости конвергенции 2% в год.

Для покупательной способности заработной платы связь между средним приростом и начальным уровнем была еще более ярко выражена (см. рис. Б.5 в Приложении Б). Оценка бета для покупательной способности заработной платы равна примерно  $-0,028$  что означает более выраженную скорость сходимости 3,8% в год. Более сильная бета-конвергенция покупательной способности заработной платы хорошо согласуется с выводами из анализа сигма-конвергенции<sup>19</sup>.

#### *Изменение относительного положения регионов*

Учитывая, что анализ сигма- и бета-конвергенции дает схожие результаты, можно предположить, что относительное положение российских регионов слабо менялось во времени. Действительно, если мы вернемся к Таблице Б.2, то окажется, что 9 из 10 регионов-лидеров по средней номинальной заработной плате в 2000 г. сохранили свое место в десятке в 2016 г. Другими словами, за 16 лет только один регион (Красноярский край) покинул десятку лидеров 2000 г., при этом опустился он всего лишь на 14-е место среди 78 регионов. На первый взгляд, состав группы регионов-аутсайдеров изменился больше: в десятке регионов с минимальными номинальными заработными платами остались только шесть регионов. Однако, если мы расширим границы «аутсайдерства» и включим туда не 10, а 12 регионов, то окажется, что из этих 12 регионов 10 остались примерно на своем месте (при этом оставшиеся два региона также не «ушли» далеко). Этот простой описательный анализ подтверждается чрезвычайно сильной корреляцией (0,9) номинальной заработной платы в 2000 и 2016 г.

Как можно было бы ожидать из анализа конвергенции, относительное положение

<sup>19</sup> Более сильное сокращение «реального» неравенства в сравнении с «номинальным» произошло вследствие выравнивания уровня цен по регионам. В частности, в рассматриваемый период наблюдалась конвергенция стоимости фиксированного набора товаров и услуг (см. [Ощепков, Капелюшников, 2015]).

регионов по покупательной способности заработной платы было несколько менее устойчивым, чем по номинальной заработной плате. Действительно, только 6 из 10 регионов-лидеров 2000 г. сохранили свое место в лидирующей группе к 2016 г.

(см. таблицу Б.3). Коэффициент корреляции между 2000 и 2016 г. составил 0,75, что, тем не менее, свидетельствует о достаточно высоком уровне устойчивости относительного положения регионов.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гимпельсон В. Е. Отраслевые сдвиги и межотраслевое неравенство // Журнал Новой экономической ассоциации. 2016. № 3. С. 186–197. doi: 10.31737/2221-2264-2016-31-3-9.
2. Глуценко К. П. Мифы о бета-конвергенции // Журнал Новой экономической ассоциации. 2012. № 4(16). С. 26–44.
3. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация : [монография] / Л. А. Белоконная [и др.] ; под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. 575 с.
4. Лукьянова А. Л., Ощепков А. Ю. Функционирование региональных рынков труда: заработная плата и безработица // Социальная политика: реалии XXI века Вып. 3. М. : Независимый институт социальной политики. 2007. С. 32–71.
5. Овчарова Л. Н., Попова Д. О., Рудберг А. М. Декомпозиция факторов неравенства доходов в современной России // Журнал Новой экономической ассоциации. 2016. № 3(31). С. 170–185. doi: 10.31737/2221-2264-2016-31-3-8.
6. Ощепков А. Ю. Капелюшников Р. И. Региональные рынки труда : 15 лет различий. Препринт НИУ ВШЭ WP3/2015/10 Серии WP3 «Проблемы рынка труда». 2015. 73 с.
7. Ощепков А. Ю. Межрегиональные различия в оплате труда в России: роль долгосрочных структурных факторов // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 86–112. doi: 10.32609/0042-8736-2020-11-86-112.
8. Преодоление пространственного неравенства. Как снова собрать советский «пазл» в условиях рыночной экономики. Доклад Мирового Банка. Май, 2018. Группа Всемирного Банка, 2018. 60 с.
9. Российский работник : образование, профессия, квалификация / Т. А. Беляк [и др.] ; под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М. : Изд. дом ВШЭ, 2011. 574 с.
10. Российский рынок труда : тенденции, институты, структурные изменения : доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина, Р. И. Капелюшников [и др.] ; под ред. В. Е. Гимпельсона [и др.]. М.: ВШЭ, 2017. 145 с.
11. Barro R., Sala-i-Martin X. // Convergence across States and Regions. Brookings Papers on Economic Activity. 1991. No. 1. P. 107–182.
12. Berger M., Blomquist G., Sabirianova-Peter K. Compensating differentials in emerging labor and housing markets : Estimates of quality of life in Russian cities // Journal of Urban Economics. 2008. Vol. 63. P. 25–55.

13. *Cowell F., Jenkins S.* How Much Inequality Can We Explain? A Methodology and an Application to the United States // *The Economic Journal*. 1995. Vol. 105 (429). P. 421–430.
14. *Gennaioli N., La Porta R., De Silanes F. L., Shleifer A.* Growth in Regions // *Journal of Economic Growth*. Vol. 19. P. 259–309.
15. *Hsieh C.-T., Moretti E.* Why Do Cities Matter? Local Growth and Aggregate Growth // *Kreisman Working Paper Series in Housing Law and Policy*. 2015. P. 69 p.
16. *Moretti E.* Real Wage Inequality // *American Economic Journal: Applied Economics*. 5(1). P. 65–103.
17. *Oshchepkov A.* Compensating Wage Differentials Across Russian Regions // С. Mussida, F. Pastore (eds.). *Geographical Labour Market Imbalances. AIEL Series in Labour Economics*, Springer. 2015.
18. *Quah D.* Galton’s Fallacy and Tests of the Convergence Hypothesis // *The Scandinavian Journal of Economics*. 1993. 95(4). P. 427–443.
19. *Shorrocks A.* Inequality Decomposition by Population Subgroups // *Econometrica*. 1984. Vol. 52 (6). P. 1369–1385.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б.1. Основные различия между РМЭЗ-НИУ ВШЭ и ОЗПП

Характеристика	РМЭЗ НИУ ВШЭ	ОЗПП
Источник данных	Опрос населения	Статистика предприятий
Репрезентативность	На уровне страны в целом	На уровне страны в целом и на уровне каждого региона
Охват предприятий	Все	Крупные и средние (размером более 15 человек)
Охват секторов	Все	Все, кроме сельского хозяйства, государственного правления и финансового сектора.
Общий размер выборки	Примерно 20.000	Более 700.000
Размер региональной выборки	Нерепрезентативны	В среднем 10.000 работников

Таблица Б.2. Регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по уровню средней номинальной заработной плате в 2016 и в 2000 гг.

2016			2000		
Место	Регион	ЗП (руб.)	Место	Регион	ЗП (руб.)
1	Чукотский АО	86 647	1	Тюменская обл.	6707
2	Москва	71 379	2	Чукотский АО	5687
3	Магаданская обл.	69 769	3	Респ. Саха (Якутия)	4539
4	Сахалинская обл.	64 959	4	Камчатский край	4449
5	Камчатский край	61 159	5	Магаданская обл.	4248
6	Тюменская обл.	60 090	6	Мурманская обл.	3747
7	Респ. Саха (Якутия)	59 000	7	Сахалинская обл.	3681
8	Мурманская обл.	48 986	8	Респ. Коми	3559
9	Санкт-Петербург	48 703	9	Красноярский край	3503
10	Респ. Коми	43 662	10	Москва	3229
15	РФ	36 709	24	РФ	2223
71	Респ. Сев. Осетия-Алания	22 806	71	Респ. Калмыкия	1220
72	Тамбовская обл.	22 795	72	Брянская обл.	1213
73	Респ. Ингушетия	22 488	73	Чувашская Респ.	1196
74	Псковская обл.	22 399	74	Ивановская обл.	1184
75	Ивановская обл.	22 144	75	Кабардино-Балкарская Респ.	1181
76	Карачаево-Черкесская Респ.	21 546	76	Респ. Сев. Осетия - Алания	1167
77	Кабардино-Балкарская Респ.	21 532	77	Республика Марий Эл	1165
78	Респ. Калмыкия	21 318	78	Карачаево-Черкесская Респ.	1131
79	Алтайский край	21 202	79	Респ. Мордовия	1108
80	Респ. Дагестан	20 629	80	Респ. Дагестан	879



Таблица Б.3. Регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по покупательной способности средней номинальной заработной платы в 2016 и в 2000 гг.

		2016			2000
Место	Регион	Покупательная способность	Место	Регион	Покупательная способность
1	Тюменская обл.	3.76	1	Тюменская обл.	2.43
2	Чукотский АО	3.75	2	Камчатский край	1.63
3	Сахалинская обл.	3.61	3	Респ. Коми	1.49
4	Москва	3.45	4	Красноярский край	1.47
5	Магаданская обл.	3.39	5	Респ. Саха (Якутия)	1.34
6	Респ. Саха (Якутия)	3.30	6	Магаданская обл.	1.30
7	Санкт-Петербург	3.13	7	Мурманская обл.	1.28
8	Мурманская обл.	2.86	8	Вологодская обл.	1.25
9	Респ. Коми	2.85	9	Чукотский АО	1.23
10	Московская обл.	2.72	10	Томская обл.	1.21
	РФ		22	РФ	0.99
71	Курганская обл.	1.73	71	Ивановская обл.	0.60
72	Брянская обл.	1.72	72	Кабардино-Балкарская Респ.	0.59
73	Алтайский край	1.67	73	Карачаево-Черкесская Респ.	0.59
74	Респ. Калмыкия	1.65	74	Респ. Сев. Осетия – Алания	0.59
75	Респ. Дагестан	1.65	75	Респ. Калмыкия	0.59
76	Ивановская обл.	1.63	76	Респ. Алтай	0.59
77	Псковская обл.	1.62	77	Респ. Мордовия	0.57
78	Респ. Алтай	1.61	78	Респ. Ингушетия	0.57
79	Кабардино-Балкарская Респ.	1.59	79	Оренбургская обл.	0.57
80	Карачаево-Черкесская Респ.	1.54	80	Респ. Дагестан	0.41

Рисунок Б.1. Средняя номинальная заработная плата в российских регионах в 2016 г. (руб.)

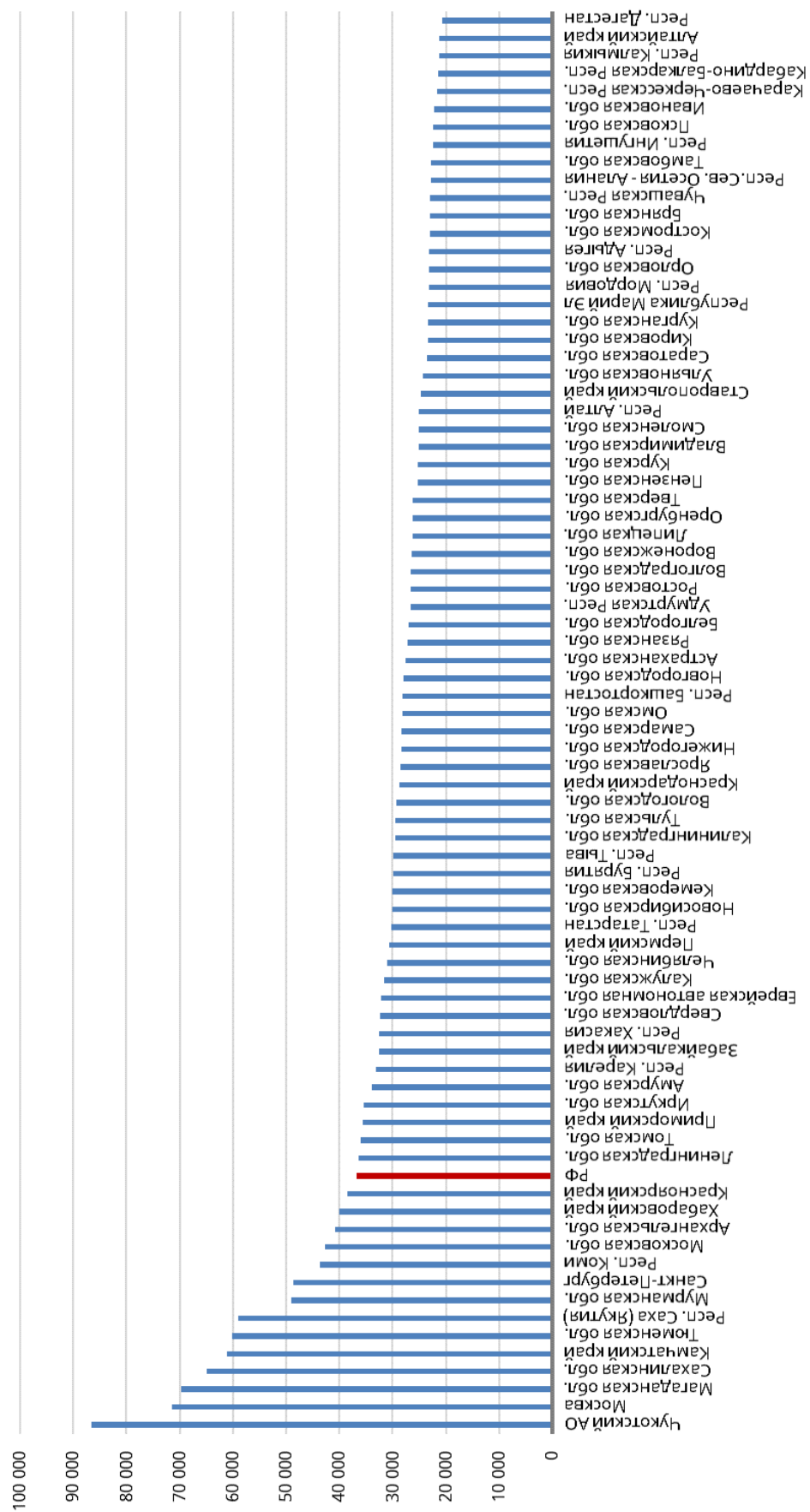


Рисунок Б.2. География средней номинальной заработной платы (2016 г.)

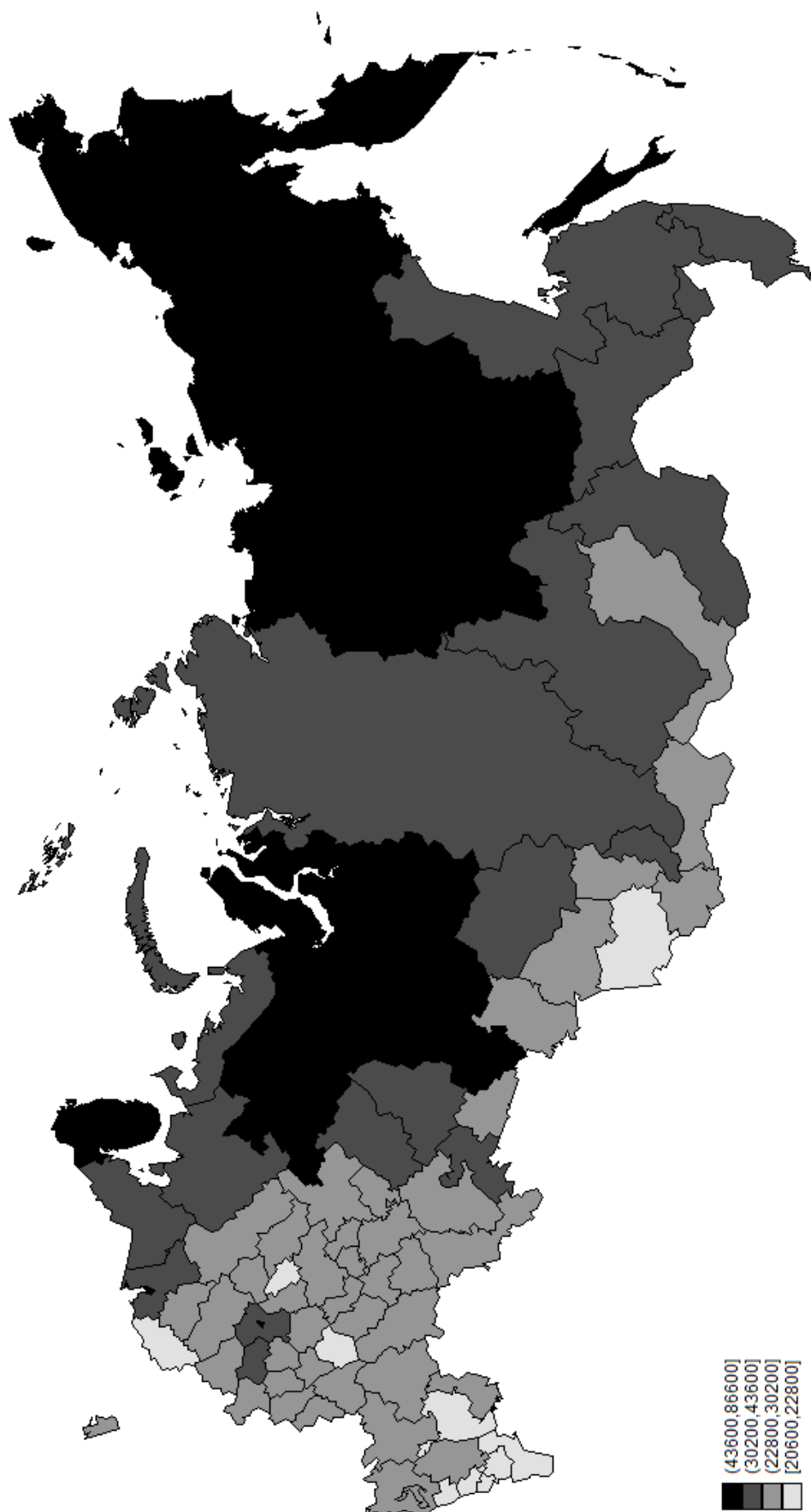


Рисунок Б.3. Покупательная способность средней заработной платы в российских регионах в 2016 г. (число фиксированных наборов товаров и услуг)

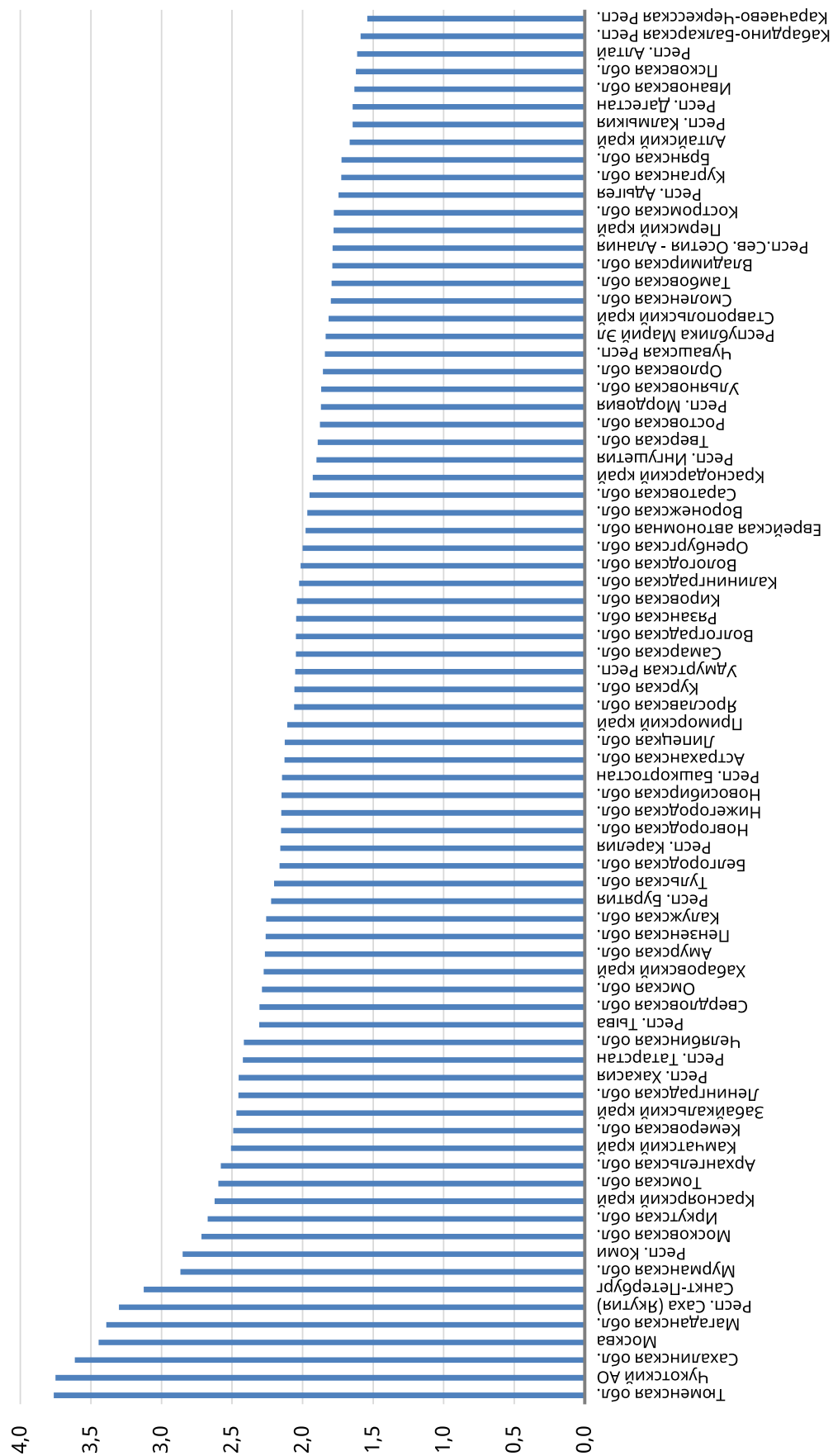


Рисунок Б.4. Связь среднего темпа роста номинальной заработной платы в период с 2000 по 2016 г. с ее уровнем в 2000 г.

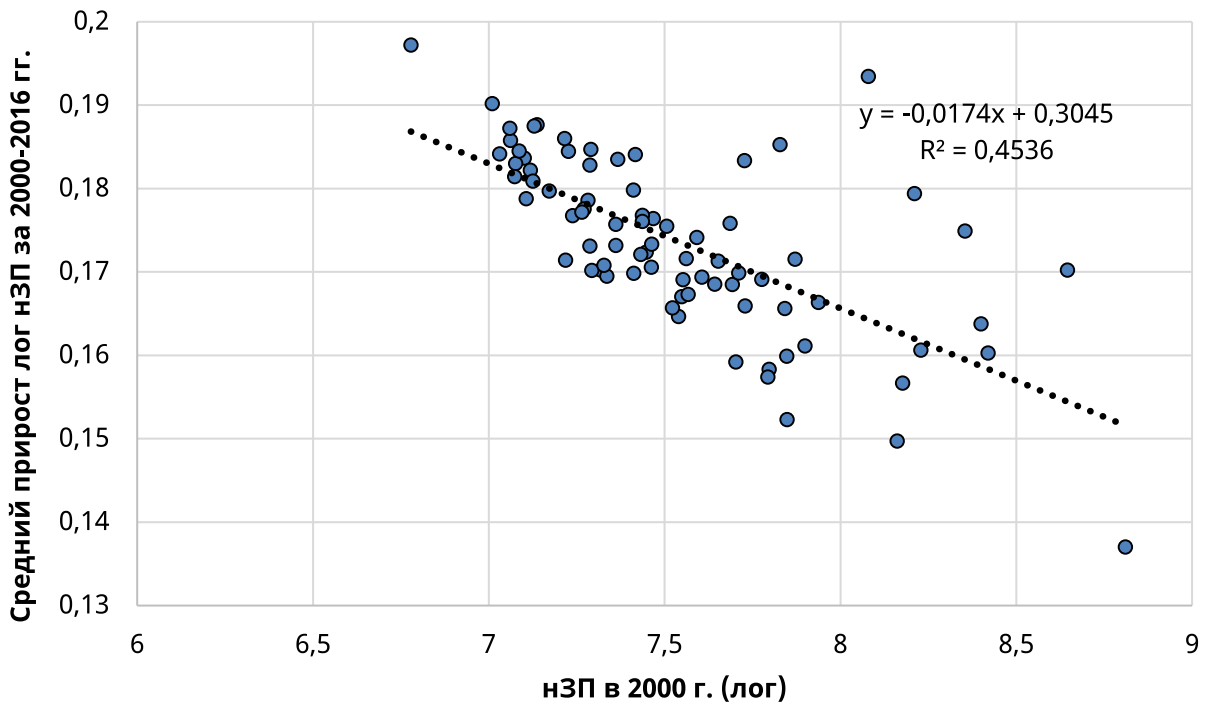
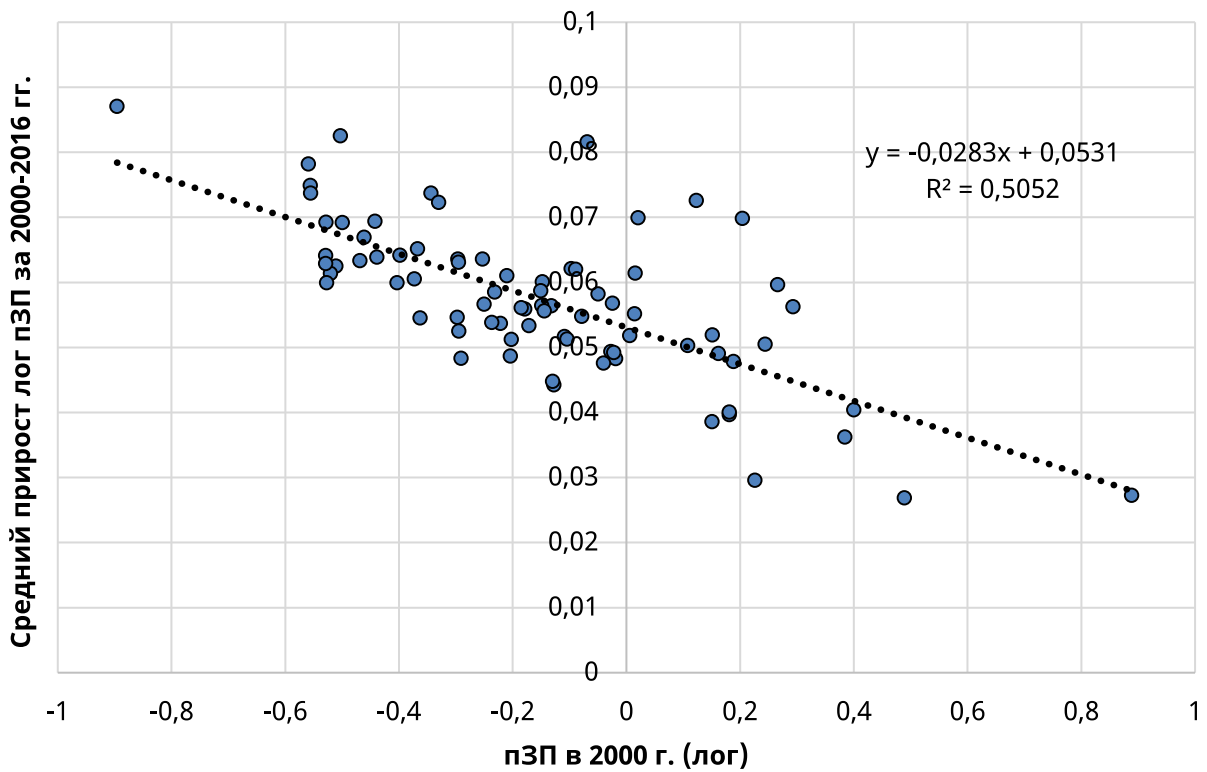


Рисунок Б5. Связь среднего темпа роста покупательной способности заработной платы в период с 2000 по 2016 г. с его уровнем в 2000 г.



### 3. Влияние институтов рынка труда на неравенство: механизмы трансмиссии

В данном разделе рассматриваются возможные каналы влияния на неравенство наиболее важных институтов рынка труда: минимальной заработной платы, законодательства о защите занятости и системы пособий по безработице.

#### 3.1. Влияние минимальной заработной платы на неравенство

В большинстве стран мира установлена та или иная форма минимальной заработной платы (МЗП), чаще всего она является предметом нормативно-правового регулирования. Установление единой базовой ставки на общенациональном уровне наиболее распространено, но есть много стран, где МЗП устанавливается на субнациональном, региональном, отраслевом уровнях или исходя из системы тарифной сетки для разных категорий занятости. В некоторых странах Европы уровень минимальной заработной платы определяется путем переговоров работодателей и профсоюзов.

Основная идея минимальной заработной платы – установить универсальный минимум, но на практике институт МЗП работает сложнее. В некоторых странах предусмотрен размер оплаты труда ниже базового минимального уровня для определенных групп работников, таких как подростки или стажеры. Некоторые категории работников могут быть полностью исключены из этой системы, например, сельскохозяйственные работники или занятые у физических лиц. Кроме того, нормативы МЗП не предназначены для самозанятых, неформально занятых или работников домашнего хозяйства.

##### *Теоретические подходы к объяснению связи МЗП и неравенства*

Р. Фриман в своем исследовании [Freeman, 1996] представил теорию перераспределения, которая объясняет механизм влияния минимальной заработной платы на неравенство. *Первый механизм* проявляется через потребителей продуктов, произведе-

денных работниками, получающими минимальную заработную плату. Введение или повышение минимальной заработной платы увеличивает стоимость производства таких товаров и услуг, что, в свою очередь, приводит к росту их цен. Поэтому несмотря на увеличение заработной платы низкооплачиваемых рабочих покупательная способность других групп уменьшается, тем самым сокращая неравенство доходов. *Второй механизм* действует через доходы компаний, которые нанимают работников на минимальную заработную плату. Увеличивая заработную плату работающих, прибыль компаний уменьшается из-за увеличения издержек производства. Снижение прибыли, в свою очередь, снижает доходы владельцев компаний, которые, как правило, находятся в правой части распределения заработной платы. Одновременно с этим, новый уровень минимальной заработной платы повышает трудовые доходы низкооплачиваемых работников, которые находятся в левой части распределения заработных плат. Таким образом, неравенство доходов сокращается. *Третий механизм* действует через сокращение занятости за счет работников, которые теряют работу и становятся получателями пособий по безработице или вовсе лишаются дохода. Согласно данному механизму, введение или увеличение минимальной заработной платы снижает суммарные доходы всех низкооплачиваемых работников, как следствие, неравенство доходов возрастает. Однако существует множество эмпирических исследований, свидетельствующих о том, что введение или увеличение минимальной заработной платы не ведет к заметному снижению занятости [Card, Krueger, 1995].

Описанные выше механизмы показывают взаимосвязь между введением или увеличением уровня минимальной заработной платы и неравенством доходов посредством перераспределения. В теории предельной



производительности неравенство заработной платы рассматривается через различия в уровне квалификации работников. Так, высококвалифицированные работники получают более высокую заработную плату, тогда как низкоквалифицированные работники – более низкую заработную плату. Связь между минимальной заработной платой и неравенством заработных плат основывается на выделении работников трех уровней квалификации [Borjas, 2013]:

- высококвалифицированные – те, кто зарабатывает выше минимальной заработной платы;
- низкоквалифицированные – те, кто зарабатывает минимальную заработную плату;
- крайне низкоквалифицированные – те, кто зарабатывает ниже минимальной заработной платы и заняты на рабочих местах в секторах, на которые не распространяется МЗП (например, в неформальном секторе).

Теория предельной производительности предлагает три основных объяснения влияния минимальной заработной платы на неравенство. *Первое объяснение* связано с тем, что после повышения МЗП низкоквалифицированным работникам приходится переходить в сектора, на которые не распространяется действие этого института. Со временем (в среднесрочной перспективе) на сегменте рынка труда, который покрывается МЗП, сдвигается кривая спроса и, как следствие, работодатели вновь готовы нанять самых низкоквалифицированных работников на возникающие вакансии. Таким образом, происходит обратный переток низкоквалифицированных работников из сектора, который не регулируется МЗП, в сектора с минимальной заработной платой, а в первом из рассматриваемых секторов образуется дефицит рабочей силы. Для найма работников в сектор, не регулируемый МЗП, работодатели вынуждены увеличивать заработную плату самым низкоквалифицированным работникам. С точки зрения неравенства заработных плат в такой ситуации ожидается снижение неравенства, так

как все перемещения между низкоквалифицированными и крайне низкоквалифицированными работниками никак не сказываются на количестве высокопроизводительных (и высокооплачиваемых) работников.

*Второе объяснение* указывает на негативные последствия увеличения минимальной заработной платы на неравенство заработных плат. Если введение или увеличение размера минимальной заработной платы создает избыток рабочей силы в секторе, не регулируемом МЗП, то в краткосрочном периоде суммарная оплата труда крайне низкоквалифицированных работников снижается. В этом случае неравенство увеличивается за счет уменьшения заработных плат крайне низкоквалифицированных по сравнению с высококвалифицированными работниками. Согласно *третьему объяснению*, увеличение минимальной заработной платы может привести к избытку предложения труда в секторе, регулируемом МЗП, при этом заработная плата в не регулируемом МЗП секторе становится ниже резервируемой заработной платы крайне низкоквалифицированных работников. Таким образом, в секторе, не регулируемом МЗП, образуется дефицит рабочей силы, вследствие которого заработные платы крайне низкоквалифицированных работников повышаются, уменьшая тем самым неравенство.

#### *Эмпирические оценки влияния МЗП на занятость*

Эмпирические исследования влияния МЗП на занятость, проведенные до 1980-х гг., были основаны преимущественно на данных по рынку труда США и, как правило, выявляли отрицательное воздействие МЗП на занятость населения. В рамках обзора исследований начала 1980-х гг. [Brown, Gilroy, Cohen, 1983] было подсчитано, что эластичность подростковой занятости по минимальной оплате была в диапазоне от -0,1 до -0,3, т.е. при увеличении МЗП на 10% подростковая занятость снижалась на 1–3%. Начиная с 1990-х гг., исследователи, анализирующие влияние МЗП на занятость, начали применять более продвинутые эмпирические методы [Neumark, Wascher,

2007]. Среди важных исследований, которые способствовали расширению и в то же время усложнению исследовательской методологии по вопросам МЗП, стала серия работ Д. Карда, А. Крюгера и Л. Каца в начале и середине 1990-х гг. (например, см. [Card, 1992; Katz, Krueger, 1992; Card, Krueger, 1994; Card, Krueger, 1995]). Исследования выявили устойчивый положительный эффект влияния уровня МЗП на занятость от 0,35 (подростковая занятость) [Card, 1992] и 0,73 [Card, Krueger, 1994] до 1,70–2,65 [Katz, Krueger, 1992].

Описанные выше исследования Д. Карда, А. Крюгера и Л. Каца подверглись критике со стороны Д. Ноймарка и В. Уошера [Neumark, Wascher, 2000; Neumark, Wascher, 2007], которые доказали наличие отрицательной корреляции между МЗП и уровнем занятости, при этом величина данного эффекта сопоставима с результатами, полученными Ч. Брауном, К. Гилроем и Э. Коэном [Brown, Gilroy, Kohen, 1983]. Отметим, что многие экономисты подвергают сомнению результаты исследований Д. Карда, А. Крюгера и Л. Каца и скептически относятся к тому, что вынужденное увеличение стоимости неквалифицированного труда может привести к чему-либо, кроме снижения спроса на такой труд (например, исследования [Deere, Murphy, Welch, 1995]). Какой же вывод можно сделать относительно влияния МЗП на занятость, исходя из эмпирических исследований? В целом опыт разных стран показывает, что увеличение МЗП с большей вероятностью имеет незначительное негативное влияние на занятость или же и вовсе является нулевым [Brown, 1999; OECD, 2006]. Многие исследователи при анализе влияния МЗП на занятость основываются на предположении, что большинство рабочих мест предполагают заработную плату намного выше уровня МЗП. Следовательно, повышение МЗП может оказать лишь незначительное влияние на занятость в целом. При этом исследователи обнаруживают значительное негативное влияние МЗП, когда анализируют воздействие на занятость в нижней части шкалы распределения заработных

плат [Brown, 1999; Montenegro, Pages, 2003; Arango, Pachon, 2004; Kertesi, Kollo, 2003; Bhorat et al., 2012]. Конечно, влияние от увеличения МЗП может распространяться не только на низкоквалифицированных работников, однако оно постепенно уменьшается и в итоге сходит на нет при переходе к более высококвалифицированным рабочим местам.

Изучение отдельных групп работников показывает, что занятость молодежи снижается при увеличении МЗП [Abowd et al., 2000; Montenegro, Pages, 2003; Arango, Pachon, 2004; Neumark, Nizalova, 2007]. Работники, занятые на малых предприятиях, с большей вероятностью подвержены сокращению занятости из-за увеличения МЗП по сравнению с работниками среднего и крупного бизнеса [Rama, 2001; Kertesi, Kollo 2003; Del Carpio et al., 2012]. Кроме того, при увеличении МЗП уровень занятости женщин снижается сильнее, чем уровень занятости мужчин [Feliciano, 1998; Arango, Pachon, 2004]. Теория дуалистичной модели рынка труда для развивающихся стран предполагает, что увеличение уровня МЗП приводит к вытеснению занятости из формального сектора в неформальный. Однако эмпирические исследования не дают однозначных результатов. Некоторые исследователи обнаружили снижение формальной занятости и увеличение неформальной [Jones, 1998; Maloney, Nunez Mendes, 2004]. В то же время Т. Джиндлинг и К. Террелл [Gindling, Terrell, 2007] не нашли статистически значимого влияния на неформальную занятость в Коста-Рике, а П. Файнзильбер [Fajnzylber, 2001] выявил отрицательное влияние увеличения МЗП в Бразилии на уровень занятости работников в неформальном секторе, при слабом влиянии на уровень занятости в формальном секторе.

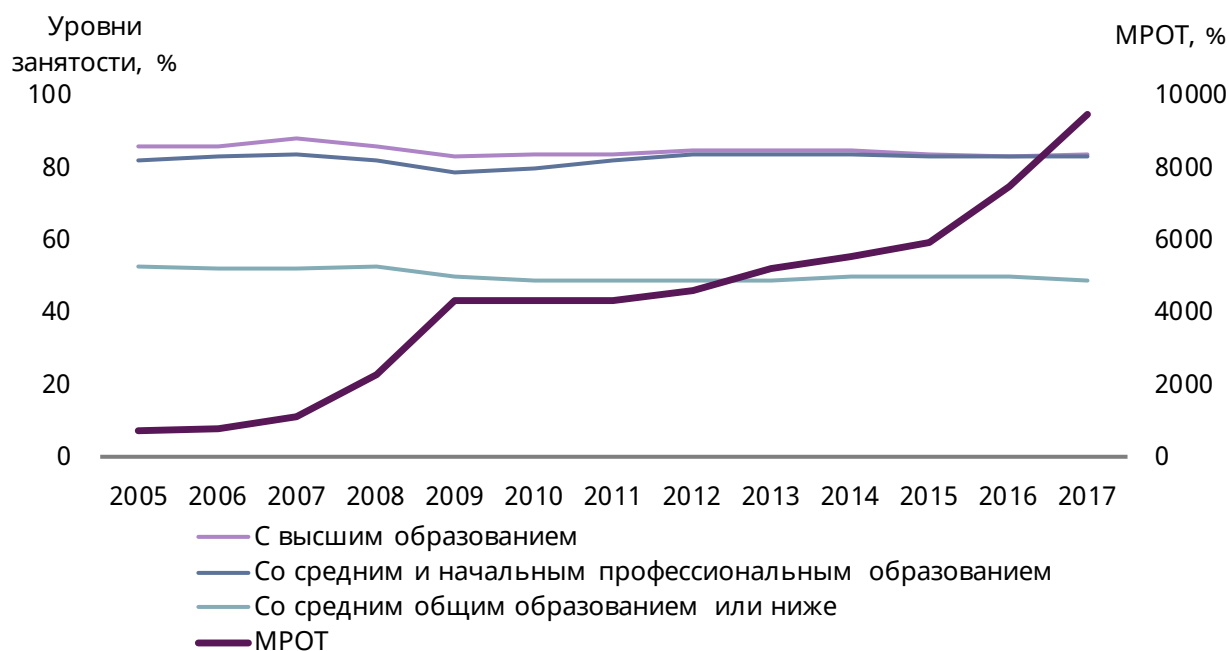
Согласно результатам исследований, эмпирические выводы о влиянии минимальной заработной платы на занятость не всегда подтверждают прогнозы классических теорий экономики труда. Однако они указывают на то, что в большинстве случаев низкооплачиваемая занятость будет снижаться

при увеличении минимальной заработной платы, хотя и размер такого снижения является незначительным. Ч. Браун [Brown, 1999] поднял важный вопрос: почему это влияние столь незначительное? Основной причиной, особенно актуальной в развивающихся странах, является несоблюдение нормативно-правовых норм и законов, обусловленное большим размером неформального сектора и слабым контролем инфорсменты в формальном секторе.

Российский рынок труда характеризуется высоким уровнем занятости населения. Реакция на экономические шоки происходит в основном через подстройку заработной платы [Гимпельсон, Капелюшников, 2015]. Низкие пособия по безработице и жесткие условия доступа к их получению

приводят к сохранению на рынке труда большого количества низкооплачиваемых рабочих мест, на которых в основном трудоустроены работники с низким уровнем образования [Гимпельсон и др., 2018]. Существенное повышение МРОТ, согласно экономическим теориям и эмпирическим исследованиям, должно привести к сокращению уровня занятости низкоквалифицированной рабочей силы. Однако, как видно на рис. 15, несмотря на существенное увеличение МРОТ в России в период с 2005 по 2017 г., уровень занятости населения практически не изменился, включая лиц с образованием, соответствующим среднему общему образованию или ниже, – кто мог бы быть отнесен к низкоквалифицированным работникам.

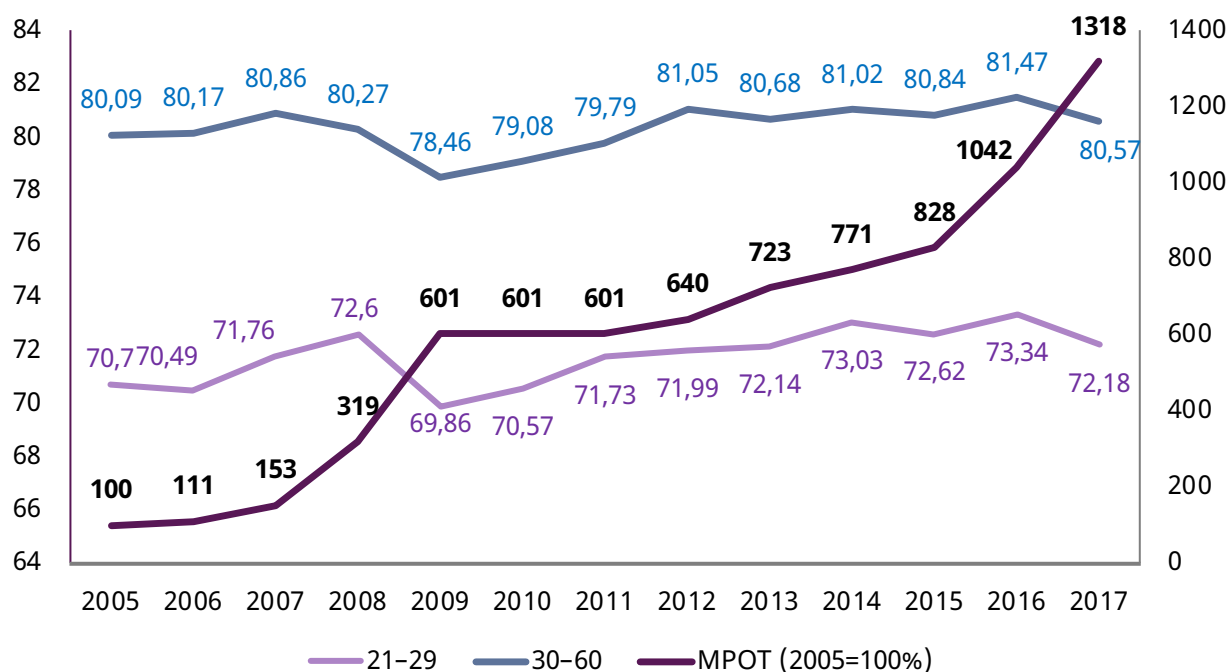
Рисунок 15. Динамика уровня занятости по образовательным группам и изменения МРОТ в России, 2005–2017 гг.



В России, в отличие от стран, где был обнаружен эффект влияния МЗП на занятость молодежи, уровень занятости лиц 21–29 лет и лиц основного трудоспособного возраста (30–60 лет) остается практически неизменным, не-

смотря на все повышения МРОТ (см. рис. 16). Лишь в 2008–2009 гг. наблюдалось небольшое сокращение уровня занятости, обусловленное экономическим кризисом.

Рисунок 16. Динамика уровня занятости по возрастным группам (левая шкала) и изменения МРОТ (правая шкала) в России, 2005–2017 гг.



### Влияние МЗП на заработную плату

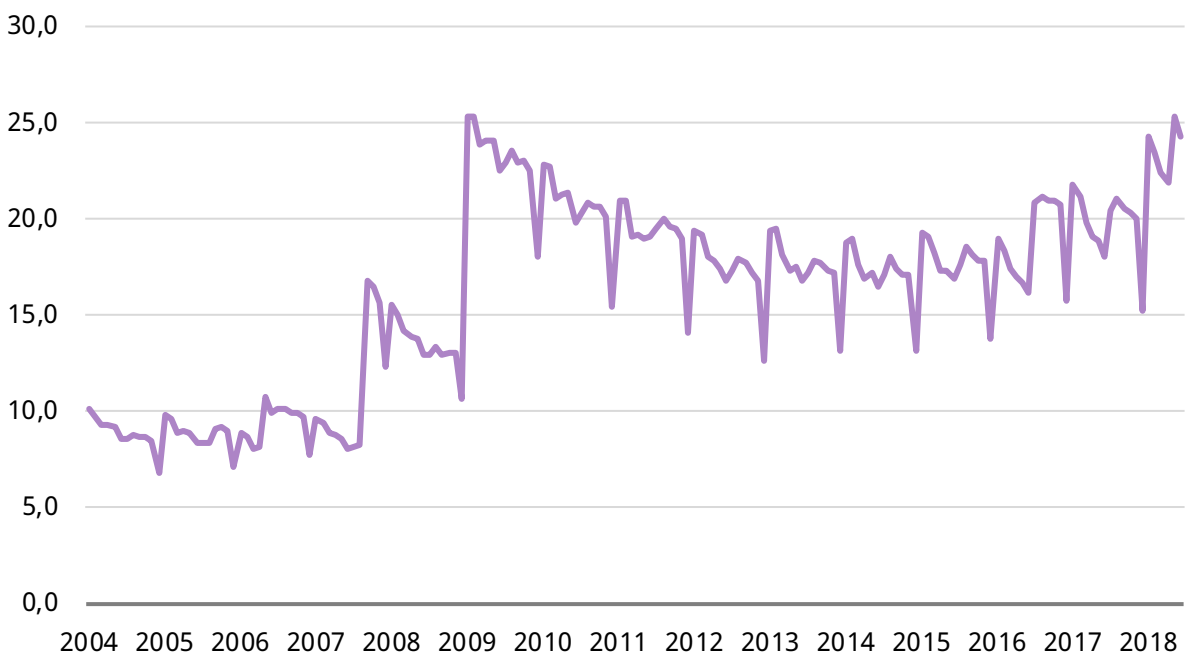
Вопрос влияния МЗП на заработную плату населения является менее спорным, чем вопрос ее влияния на уровень занятости. Фактически все исследования подтверждают, что заработная плата в формальном секторе растет с ростом уровня МЗП [Gindling, Terrell, 1995; Fajnzylber, 2001]. При этом это влияние максимально при заработной плате работников близкой к МРОТ и уменьшается по мере продвижения по шкале распределения. При этом рост уровня МЗП приводит зачастую к увеличению заработной платы в неформальном секторе, а не к ее уменьшению [Fajnzylber, 2001; Gindling, Terrell, 2004; Lemos, 2004; Maloney, Nunez Mendes, 2004]. Одним из основных объяснений данного факта выступает «эффект маяка», когда МЗП считается критерием уровня оплаты неквалифицированного труда во всей экономике, включая неформальный сектор, где она не носит обязательный характер.

Эмпирические исследования также демонстрируют, что МЗП служит нижней границей тарифных ставок и уменьшает неравенство доходов. Например, С. Лемос [Lemos, 2004; Lemos, 2007] выявил компрессию заработной платы как в государственном, так и в частном секторе в результате увеличения минимальной заработной платы в Бразилии. Т. Джиндлинг и К. Террелл [Gindling, Terrell, 1995], а также П. Файнзильбер [Fajnzylber, 2001] доказали возникновение компрессии заработной платы в Коста-Рике и Бразилии после повышения уровня МЗП в силу того, что эффект для наименее низкооплачиваемых работников был существенно сильнее по сравнению с эффектом на заработную плату более высокооплачиваемых работников. В России с 2004 по 2018 г. соотношение МРОТ к средней заработной плате выросло в 2,5 раза: с 10% до 25% (см. рис. 17). Данный факт означает, что левый хвост распределения заработных плат «подтянулся» к среднему уровню, т.е. мы имеем (пусть и косвен-

ное) свидетельство компрессии заработных плат на российском рынке труда. Отметим, что на рынке существует категория работников, получающих заработную плату ниже МРОТ, но их доля крайне мала (по данным Росстата она составляет около 2% на протяжении всего рассматриваемого периода). Кроме того, на российском рынке труда

присутствуют работники неформального сектора, на которых зачастую не распространяется действие МЗП, однако результаты исследований показывают, что динамика заработных плат работников неформального сектора повторяет динамику заработных плат работников формального сектора.

Рисунок 17. Динамика отношения МРОТ к средней заработной плате, январь 2004 — июнь 2018 гг.



В России за последние два десятилетия произошло существенное увеличение МРОТ, одновременно с этим наблюдается сокращение соотношения средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой (см. рис. 18). Если в 2001 г. заработная плата 10% работников с наибольшей заработной платой превышала среднюю заработную плату 10% работников с наименьшей заработной платой практически в 40 раз, то в 2017 г. данное соотношение сократилось до 14 раз.

Помимо этого, в России наблюдается устойчивое снижение доли низкооплачиваемых

работников, т.е. тех занятых, у которых часовая оплата не превышает двух третей от медианного значения. Согласно исследованию [Гимпельсон и др., 2018], размер данной группы сократился примерно с 30% в 2002 г. до 24% в 2016 г. (см. рис. 19). Сжатие сегмента низкооплачиваемых рабочих мест может рассматриваться как один из возможных путей к смягчению проблемы неравенства.

Рисунок 18. Динамика соотношения заработных плат 10% самых богатых к 10% самых бедных и изменения МРОТ в России, 2000–2017 гг.

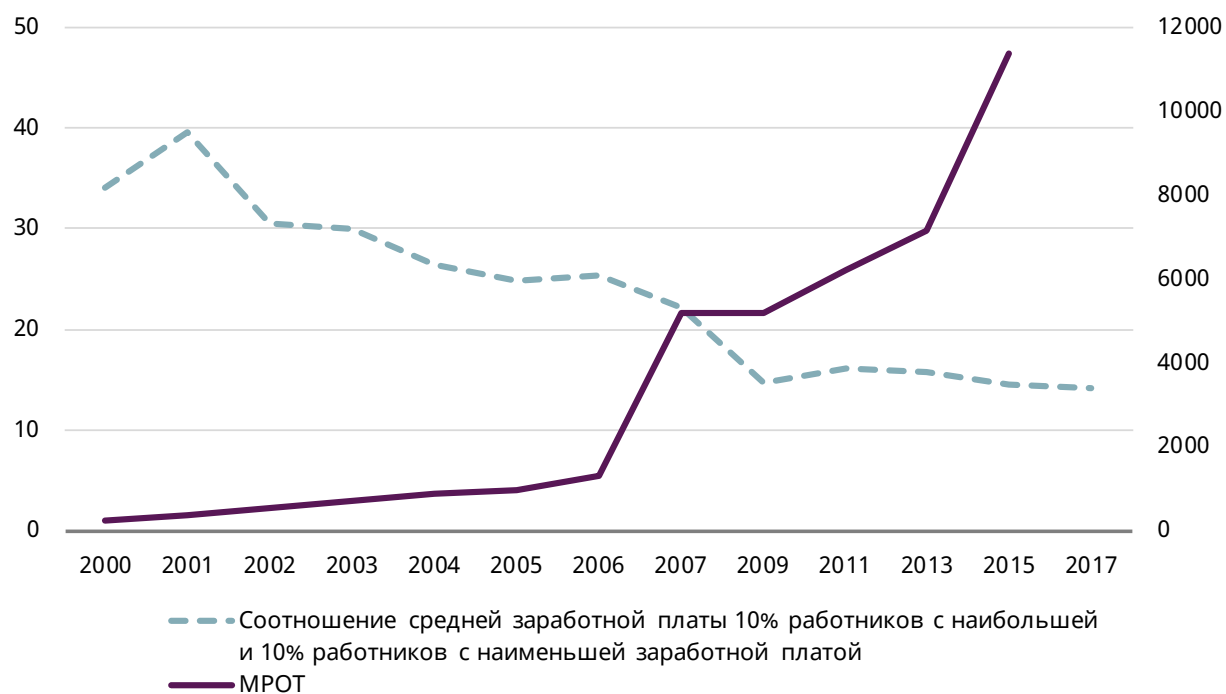
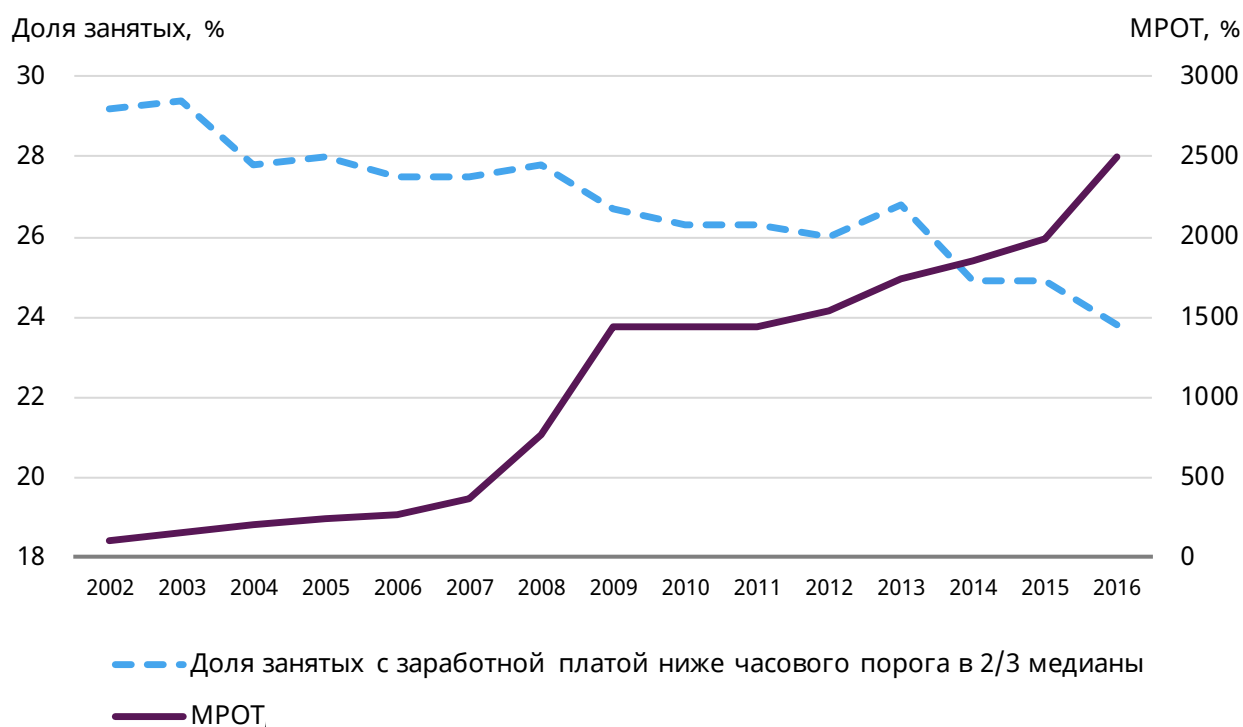


Рисунок 19. Динамика доли низкооплачиваемых работников на российском рынке труда и изменения МРОТ, 2002–2016 гг.





Но позволяет ли уравнивание оплаты труда путем увеличения МЗП снизить неравенство и как следствие уровень бедности? Некоторые экономисты утверждают, что МЗП не только увеличивает заработки низкооплачиваемых работников, но и оказывает более широкое влияние путем влияния на трансферты денежных средств внутри домохозяйств [Eyraud, Saget, 2008]. С другой стороны, многие экономисты более скептически: работники, на которых распространяется законодательство о МЗП, не живут в бедных домохозяйствах, в то время как члены беднейших домохозяйств фактически не защищены законодательством о МЗП. Теоретический подход, предложенный исследователями Г. Филдсом и Р. Канбуром [Fields, Kanbur, 2007], показывает, что влияние МЗП на бедность неоднозначно и зависит от степени неприятия бедности в обществе, гибкости спроса на рабочую силу, связи между МЗП и прожиточным минимумом, а также от системы распределения доходов внутри домохозяйств. Д. Кард и А. Крюгер в своей книге «Миф и измерение» представляют эмпирическое свидетельство связи между МЗП и неравенством, основываясь на данных по США [Card, Krueger, 1995]. Они показывают, что эффекты уменьшения неравенства в силу увеличения МЗП являются лишь временными и через несколько лет неравенство продолжает снова расти. Также авторы показали, что повышение МЗП обычно увеличивает доходы низкооплачиваемых работников на 10–15%, и, как следствие, сокращает неравенство на малую величину, хотя и статистически значимую. Эмпирические доказательства связи между МЗП и бедностью в развивающихся странах в основном касаются стран Латинской Америки. Выводы, полученные исследователями, различаются. Так, некоторые из них считают, что рост минимальной заработной платы снижает уровень бедности [Morley, 1995; Lustig, McLeod, 1997]. Результаты исследования на данных по Гондурасу демонстрируют, что увеличение МЗП на 10% снижает вероятность крайней нищеты в этой

стране на 1,8%, а бедности – на 1% [Gindling, Terrell, 2006]. С другой стороны, существуют примеры исследований, которые не выявили связи между изменением минимальной заработной платы и снижением бедности [Neumark et al., 2006]. Даже если исследователи обнаруживают такую связь, они не всегда считают МЗП средством против бедности, например, Н. Лустиг и Д. Маклеод [Lustig, McLeod, 1997] отмечают, что результаты их исследования не следует считать прямым подтверждением того, что МЗП является экономически эффективной мерой снижения уровня бедности по причине потенциального отрицательного влияния на уровень занятости населения. Согласно данным, представленным на рис. 20, в России, начиная с середины 2000-х гг. наблюдалось снижение неравенства по доходам. Однако и в 2017 г. по официальным оценкам, коэффициент Джини не достиг значений начала 2000-х гг. Одним из важных элементов обсуждения неравенства является доля работающих бедных в экономике. Работающие бедные – это работники, которые трудоустроены на полный рабочий день, и при этом их среднедушевой доход в домохозяйстве ниже порога в 2/3 от медианного дохода. Фактически это означает, что получаемой заработной платы работнику не хватает для удовлетворения своих потребностей и потребностей своей семьи в полной мере. Одним из основных источников возникновения работающих бедных является низкий уровень оплаты труда и как раз повышение МРОТ может помочь в сокращении их числа. На основе данных РМЭЗ НИУ ВШЭ показано плавное снижение доли работающих бедных среди всех занятых полный рабочий день в течение анализируемого периода более чем на 10 п.п.: с 28% в 2002 г. до 19% в 2016 г. (см. рис. 21). Для сравнения в странах Европейского союза данный показатель в среднем составляет 7%: от 3,3% Чехии до 14,1% в Греции.

Рисунок 20. Динамика коэффициента Джини и изменения МРОТ, 2000–2017 гг.

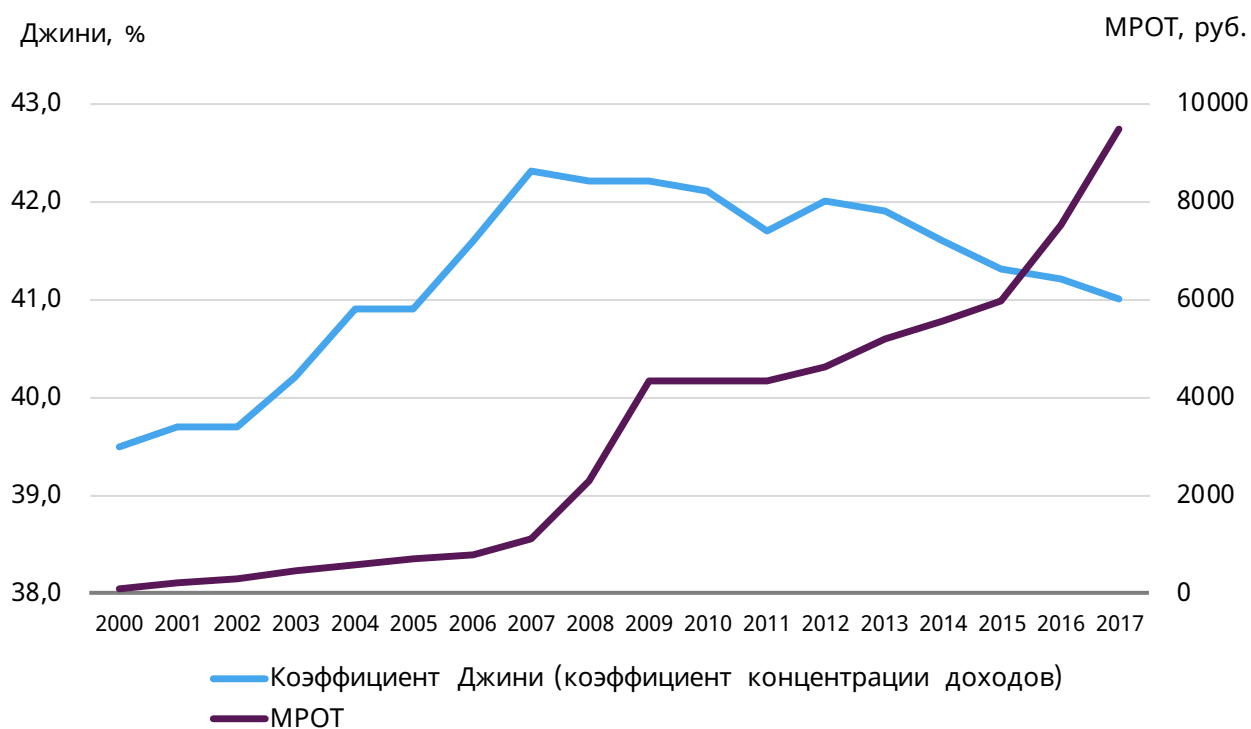
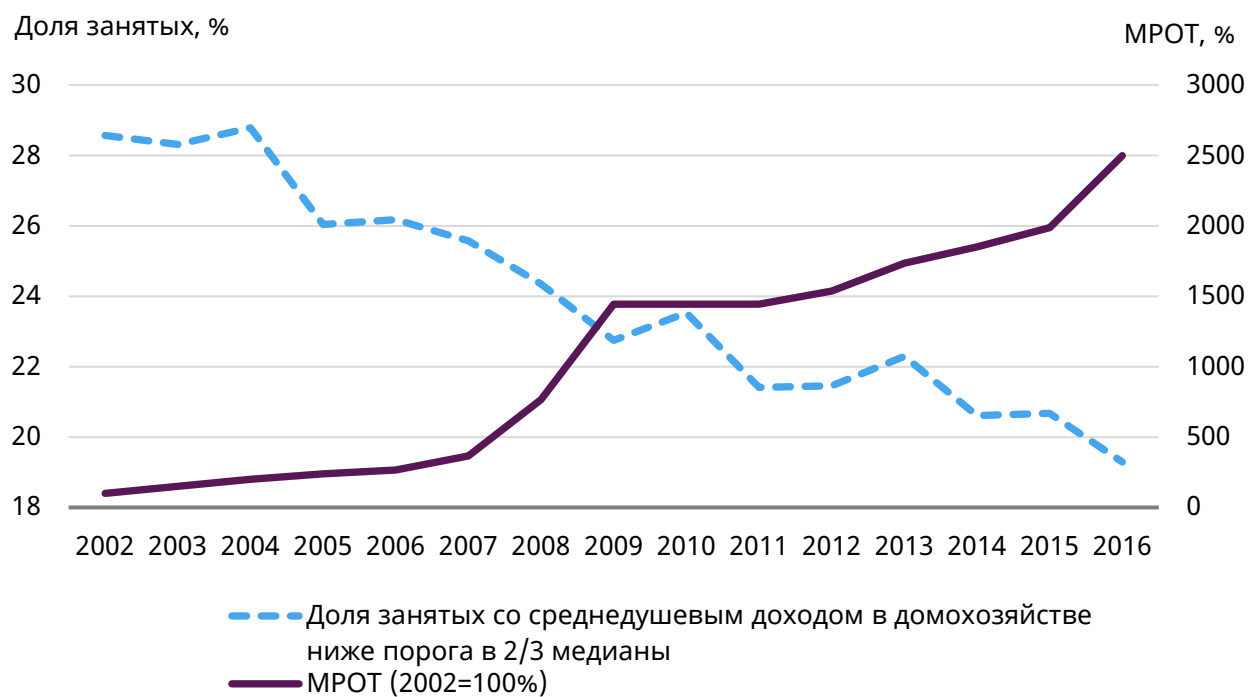


Рисунок 21. Динамика доли работающих бедных и изменения МРОТ, 2002–2016 гг.



Таким образом, эффект от повышения МРОТ в основном приходится либо на молодежь, либо на малооплачиваемую и низкоквалифицированную рабочую силу. Эффект от повышения МРОТ на более квалифицированных (высокооплачиваемых) работников существенно слабее (или отсутствует вовсе). Благодаря такому распределительному действию эффектов на рынке труда происходит компрессия заработных плат, и, как следствие, сокращение неравенства. Изучение ситуации в России показывает, что увеличение МРОТ не ведет к сокращению занятости, но при этом происходит «подтягивание» нижних заработных плат к средним. Фактически наличие такой компрессии заработков на российском рынке труда является демонстрацией того факта, что повышение МРОТ снижает неравенство заработных плат.

## 3.2. Законодательство о защите занятости и неравенство

### 3.2.1. Задачи и источники законодательства о защите занятости

Проблема влияния законодательства о защите занятости (ЗЗЗ), и прежде всего норм, регулирующих найм и увольнение работников, а также распространение нестандартных форм занятости (срочных трудовых договоров, неполной занятости, заемного труда) на рынок труда давно привлекает внимание исследователей (см. обзор работ [Betcherman, 2012; OECD, 2011]).

В процессе регулирования трудовых отношений могут быть задействованы различные институты рынка труда. Коллективные договоры, заключаемые между профсоюзами и работодателями, обычно фиксируют определенный порядок увольнений работников. Причем положения, которые содержат эти документы, могут либо восполнять существующие «пробелы» в национальном законодательстве, либо обеспечивать работнику дополнительные гарантии [OECD, 2004: 67]. В свою очередь колдоговорная практика может оказывать непосредственное воздействие на законодательные нормы. Это наблюдается в тех случаях, когда те

или иные положения о защите занятости, фиксируемые в отдельных коллективных соглашениях, с помощью государственных органов распространяются на какой-либо сектор экономики или даже всю экономику. Подобная практика получила достаточно широкое распространение в таких странах, как Япония, Норвегия, Швеция, Великобритания. В качестве регулятора трудовых отношений часто выступает судебная система, особенно в тех странах, где она основана на прецедентном праве. И, наконец, в отдельных странах различные меры по защите занятости работников существуют в рамках социальных планов отдельных компаний.

Однако центральным элементом всей системы защиты занятости остается государство в лице законодательной или исполнительной власти. Именно государство берет на себя роль основного органа, определяющего «правила игры» для участников рынка труда, выступая одновременно в качестве арбитра, следящего за исполнением агентами трудовых отношений установленных правил и процедур.

Появление системы норм, защищающих работника, объясняется, прежде всего, тем, что работник не имеет другой возможности обезопасить себя от изменения ситуации на рынке [Pissarides, 2001; Bertola, 2004]. Действительно, с помощью законодательства о защите занятости работник получает важный инструмент защиты заключенного с работодателем договора. Одновременно система заблаговременного оповещения о предстоящем увольнении дает работнику время для поиска нового рабочего места, тем самым снижая издержки безработицы не только для конкретного человека, но и общества в целом. От длительных и стабильных отношений с работником, обладающим специфическим человеческим капиталом, получает выгоды и работодатель. Однако чрезмерная защита уже работающих может привести к целому ряду негативных последствий для занятости, безработицы и в том числе неравенства. Причем

это влияние будет тем сильнее, чем более жесткими являются нормы трудового права. Законодательство о защите занятости представляет собой целую систему норм: процедуру индивидуальных увольнений (сроки заблаговременного уведомления работника о предстоящем прекращении трудовых отношений, размер выходного пособия, необходимость уведомления профсоюзного органа, либо специального государственного института о предстоящем высвобождении рабочей силы); особые процедуры проведения массовых увольнений; особенности защиты работника от несправедливого увольнения. Еще одним важнейшим компонентом этой системы является регулирование применения нестандартных трудовых договоров, в том числе, допуск на рынок труда агентств, предоставляющих временных работников.

В данной работе, оценивая жесткость трудового законодательства отдельных стран, мы будем пользоваться системой оценки, разработанной ОЭСР. Основная особенность этой системы состоит в том, что она учитывает три основных источника регулирующих норм: законодательство, коллективные договоры и судебные решения. Подобный подход позволяет с большей полнотой оценить реальную «жесткость/гибкость» ЗЗЗ, облегчает сравнение между странами.

### 3.2.2. Регулирование рынка труда и неравенство

#### 3.2.2.1. Направления влияния законодательства о защите занятости на рынок труда

Динамика неравенства тесно связана с ситуацией на рынке труда. Степень жесткости ЗЗЗ оказывает непосредственное влияние на такие показатели, как занятость и безработица, скорость оборота рабочей силы, длительность трудового стажа, направление и скорость потоков между занятостью, безработицей и экономической неактивностью.

Необходимость выплачивать увольняемым часто значительное по своему размеру выходное пособие, соблюдать сроки

предварительного оповещения работника о предстоящем увольнении означают для работодателей значительные затраты. Поскольку затраты, предписываемые ЗЗЗ, работодатель несет на этапе изменения численности работников (найма или увольнения), то выполнение законов о труде приводит к изменению межвременного равновесия спроса на труд. Учитывая издержки на увольнение, которые заложены в законодательстве о труде, работодатели в периоды сокращения спроса увольняют меньшее количество работников, чем они сделали бы в отсутствие этих ограничений. Тем самым поддерживаются доходы тех работников, которые в отсутствие регулирующих норм оказались бы в рядах безработных. Однако в периоды экономического роста, принимая решение о найме, работодатели учитывают не только зарплату работника и затраты на его найм как таковой, но и будущие расходы на увольнение, или, иначе, скрытые издержки найма [Bentolila, Bertola, 1990]. Как следствие, ожидаемые затраты на одного работника возрастают, и работодатель будет вынужден сократить объем найма даже в периоды расширения производства, что замедляет рассасывание безработицы. Расходы работодателя на увольнение определяются нормами трудового права, регуливающими размер выходного пособия, который зависит от стажа работы. В странах ОЭСР в целом срок размер этого пособия для работников со стажем более 20 лет рассчитывается исходя из заработной платы за 6,2 месяца [OECD, 2013: 79]. Общей тенденцией является более высокие пособия при увольнении белых воротничков по сравнению с расходами на увольнение представителей рабочих профессий, а также при увольнении в результате экономических причин по сравнению с расторжением трудовых контрактов с теми работниками, которые увольняются в силу личных обстоятельств.

Дополнительные издержки работодатель несет и от такой нормы трудового права, как необходимость заранее уведомлять работника о предстоящем увольнении. Не говоря

уже о том, что работник, зная, что он скоро потеряет работу, думает не столько о выполнении своих прямых обязанностей, сколько занят поиском нового рабочего места. Период уведомления также различается в зависимости от трудового стажа увольняемого. В большинстве стран даже при стаже работы равном четырем годам, срок предварительного уведомления составляет 1–2 месяца. При более длительном стаже этот срок существенно увеличивается [ILO, 2010].

Опросы работодателей, организуемых Европейской комиссией, также подтверждают тот факт, что высокие издержки, связанные с увольнениями, занимают одно из первых мест среди факторов, сдерживающих увеличение численности персонала. Опрошенные предприниматели ставят проблему гибкости увольнений вслед за такими факторами, как текущий и ожидаемый уровень спроса на производимую продукцию. Характерно, что проблема гибкости увольнений по значимости опережает такие важнейшие причины, влияющие на объем привлекаемой рабочей силы, как прямые расходы на рабочую силу (т.е. уровень заработной платы), необходимость установки нового оборудования, недостаточный уровень прибылей и нехватка производственных мощностей [Addison, Teixeira, 2001].

Ухудшение ситуации на рынке труда ведет к падению доходов лиц, которые теряют работу. Существует огромная литература, исследующая влияние законодательства о защите занятости на уровень и динамику занятости и безработицы. Между исследователями нет полного согласия относительно силы и направленности этого влияния. Определенная часть работ содержит вывод о значимом влиянии ЗЗ на занятость, либо безработицу (либо на два показателя одновременно), другие исследователи не видят прямой статистически значимой связи (обзоры работ см.: [OECD Employment Outlook, 2006; Betcherman, 2012]). Среди причин, которые объясняют неоднозначное воздействие ЗЗ на рынок труда, называется, например, тот факт, что законы о труде могут влиять на рынок труда не напрямую, а служить катали-

затором ухудшения ситуации с занятостью в периоды макрошоков [Blanchard, Wolfers, 2000; Blanchard, Landier, 2002; Dolado et al., 2012; OECD Employment Outlook, 2004, Ch. 2]. Более того, часть исследователей обращает внимание на то, что либерализация временных контрактов при сохранении жесткого регулирования постоянно занятых оказывает не столько краткосрочное, сколько долгосрочное влияние на рынок труда [Bertola et al., 2002; Jimeno, Rodriguez-Palanzuela, 2002; OECD, 2004].

В то же время отметим, что многие работы, изучающие связь ЗЗ и рынка труда, не учитывают проблему инфорсmenta законов о труде. Невыполнение даже жестких законов может нивелировать влияние законодательства на сферу занятости и безработицы. Например, подобная ситуация характерна для стран Латинской Америки, которые отличаются чрезвычайно строгими законами о труде «по букве», но слабой правоприменительной практикой. Меры по усилению инфорсmenta законов о труде в Бразилии привели к сужению неформального сектора занятости, но одновременно они способствовали росту безработицы, так как в формальном сегменте не произошло соответствующего увеличения спроса на труд [Almeida, Carneiro, 2009].

Влияние законодательства о защите занятости на неравенство происходит, в том числе вследствие того, что жесткие нормы трудового права приводят к перетоку рабочей силы из формального сектора в неформальный. Особенно интенсивно этот процесс идет при сочетании жесткого законодательства и слабого инфорсmenta. Подобное исследование, проводившееся для ряда стран Латинской Америки [Heckman, Pagés, 2003], проводилось и для России [Гимпельсон, Капелюшников, 2006], других стран с переходной экономикой [Rutkowski, Scarpetta, 2005]. В неформальном сегменте рынка труда защита работников либо отсутствует совсем, либо осуществляется в усеченном виде. Отметим, что в формальном секторе определенная часть занятых также может не подпадать, либо лишь частично подпа-



дать, под действие трудового законодательства. Хотя эта проблема более остро стоит в странах с развивающейся экономикой. Жесткое ЗЗЗ способствует увеличению безработицы, что в свою очередь также может стать фактором, работающим на усиление неравенства. При прочих равных условиях существенные затраты на увольнение приводят к увеличению средней продолжительности пребывания без работы [Blanchard, 2005]. Подобные последствия связаны с сокращением потоков между занятостью и безработицей и увеличением длительной безработицы (под влиянием обесценения человеческого капитала и негативного отбора). Вывод о том, что более жесткое ЗЗЗ ведет к снижению скорости выхода из безработицы и увеличению ее продолжительности, находит свое подтверждение в масштабном исследовании на примере 19 стран ОЭСР [OECD, 2004].

В чем сходятся подавляющее большинство исследователей – это в негативной оценке жесткого законодательства о защите занятости на перспективы трудоустройства отдельных групп рабочей силы, которые испытывают особые трудности при вхождении на рынок труда, а именно молодежи, женщин и длительно безработных.

### 3.2.2.2 Законодательство о защите занятости как источник неравного положения на рынке труда отдельных групп работников

Поскольку степень защиты работника зависит от вида его контракта, постоянного или временного, рис. 22 содержит оценку жесткости ЗЗЗ отдельно по этим двум группам работников<sup>20</sup>. Отметим, что в экономической литературе для сравнения трудового законодательства между отдельными странами используются различные подхо-

ды к определению жесткости ЗЗЗ, однако наиболее «авторитетной» для проведения межстранового анализа является система баллов, разработанная ОЭСР. Данные приводятся за 2013 г., когда было проведено последнее обновление базы показателей защиты занятости ОЭСР.

Если говорить о регулировании труда работников с постоянными контрактами, то группа стран с либеральной моделью регулирования ЗЗЗ, при которой работодатели осуществляют кадровую политику исходя преимущественно из экономической целесообразности, состоит в основном из англосаксонских стран: США, Канады, Великобритании, Австралии и Новой Зеландии. К странам, сохраняющим модель трудовых отношений, при которой работодатели, принимая решение о количестве используемой рабочей силы, вынуждены считаться с большим числом ограничений, относятся преимущественно страны Южной Европы (Португалия, Италия), а также такие страны Западной Европы, как Германия, Франция и Нидерланды. Все другие развитые страны можно отнести к промежуточной группе. Испания и Греция, которые в предыдущее десятилетие входили в группу стран с наиболее жестким трудовым законодательством, значительно либерализовали правила найма и увольнений и теперь находятся в середине списка. Группа стран с переходной экономикой также неоднородна: в 2013 г. ЗЗЗ для постоянных работников варьировался от 1,5 балла в Венгрии до 2,9 балла в Чешской республике. По данным ОЭСР, Российская Федерация с показателем 2,9 балла принадлежит к странам с наиболее зарегулированным рынком труда<sup>21</sup>. Еще один вывод, который можно сделать, исходя из данных рис. 22, состоит в том, что во многих странах ОЭСР временные работники обладают значительно более низкой

<sup>20</sup> В последнее десятилетие ОЭСР отказалась от расчетов сводного индекса жесткости ЗЗЗ, включающего отдельные индексы для работников с постоянным и временным контрактами. Мы проводим ранжирование стран по отдельным группам на основе индекса ЗЗЗ для работников с постоянным контрактом.

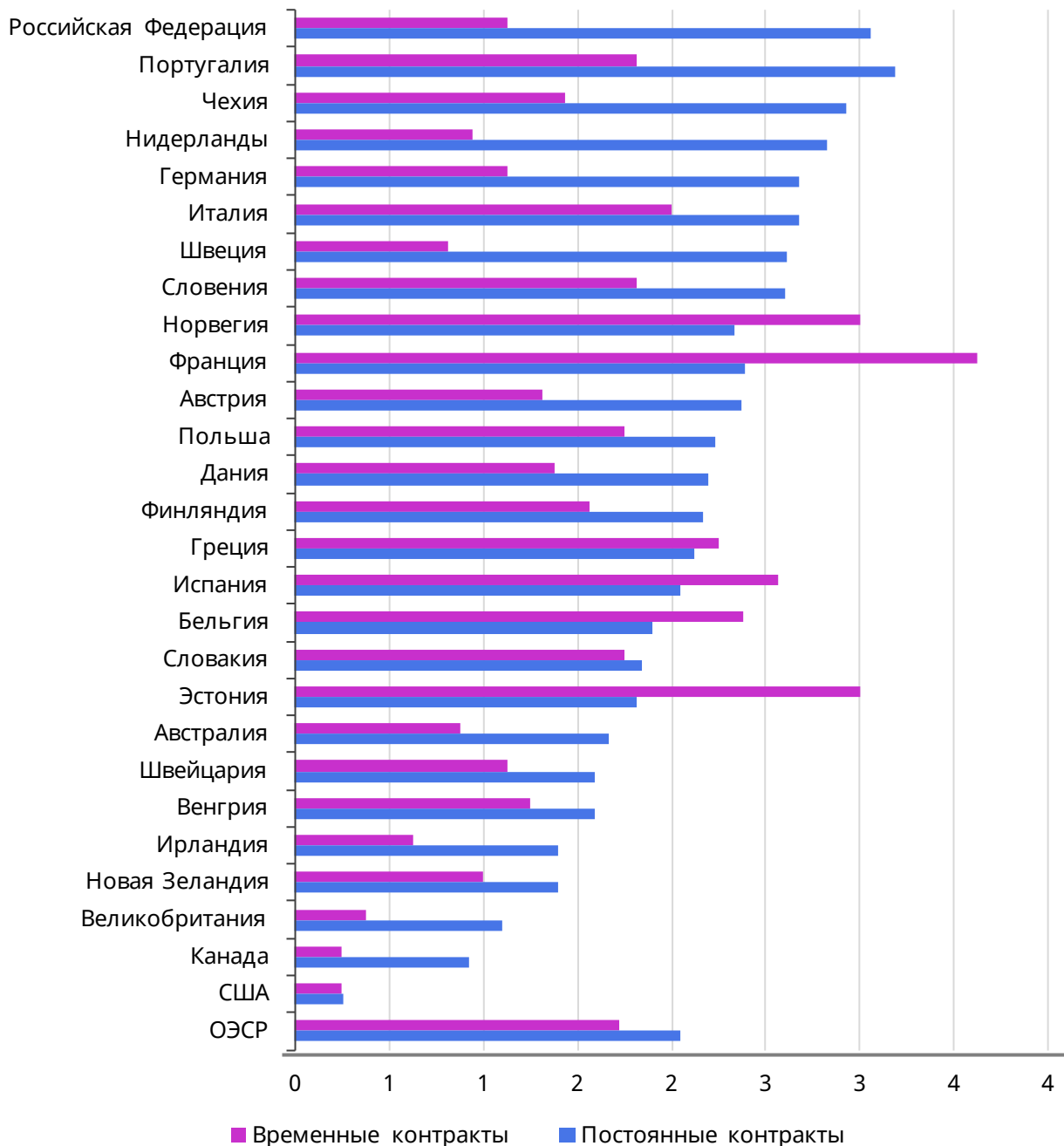
<sup>21</sup> Подробнее об особенностях индекса жесткости ЗЗЗ в Российской Федерации см.: Р. Капелюшников. Как оценивать жесткость законодательной защиты занятости для России: комментарий. WP-3. № 2. 2011.



степенью защиты по сравнению с постоянными. Наименьшее число ограничений при найме временных работников также зафик-

сировано в странах с либеральной экономической моделью.

Рисунок 22. Показатели «жесткости» законодательства о защите занятости в странах ОЭСР и Российской Федерации, постоянные и временные контракты, 2013 г.



Примечание: по 6-балльной шкале ОЭСР.

Источник: OECD Employment Protection Database, 2013 update, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-en>.

Если говорить о динамике ЗЗЗ, то процесс либерализации законодательства о занятости, который проходил с 1990-х и до конца 2000-х гг., затронул практически исключительно работников с временными контрактами, в то время как регулирование труда постоянных работников изменилось мало. Причем процесс «смягчения» законов о труде шел наиболее интенсивно в странах с наиболее зарегулированным рынком труда. На первом этапе реформ правительства развитых стран, поддерживая работодателей в их стремлении снизить издержки на рабочую силу, отменили ограничения на количество перезаключений срочных трудовых договоров, был понижен возраст работников, с которыми можно заключать срочные контракты без констатации причин. В отдельных странах было разрешено применение срочных трудовых контрактов в тех отраслях, где они ранее были запрещены (прежде всего, в строительстве). Получили поблажки вновь создаваемые компании, которые могли в течение первых лет своей деятельности брать на работу работников на условиях срочного трудового договора без обоснования причин. Одним из главных направлений либерализации стало снятие существовавших ранее ограничений на деятельность агентств временного найма. Это привело к увеличению числа самих агентств и численности предоставляемых этими структурами работников, снятию ограничений на общее количество перезаключений трудовых договоров, отмене лимита продолжительности работы в агентстве, допуске агентств в ранее закрытые для них отрасли экономики и т.д. Проводя реформы на рынке труда, правительства выбрали такие направления преобразований, которые затрагивают не постоянных работников, а преимущественно маргинальные группы рабочей силы, не имеющих большого политического веса [Dolado, Garcia, Jimeno, 2002]. Политика односторонней либерализации сегмента нестандартной занятости поддерживалась отдельными влиятельными экономистами, которые считали, что чрезмерная защита

инсайдеров ослабнет сама собой по мере того, как будет увеличиваться доля временных работников [Streeck, Thelen, 2005]. Однако дальнейший ход событий показал, что подобный подход привел только к появлению целого ряда негативных последствий для рынка труда.

С конца 2010-х гг., после мирового экономического кризиса, когда проявились негативные последствия формирования двухъярусного рынка труда (который стал следствием различной степени защиты работников с постоянными и срочными контрактами), наметилась тенденция к сближению норм регулирования двух основных групп работников за счет смягчения норм регулирования труда постоянных работников.

Последствием асимметричной реформы законодательства о труде в отношении разных типов контрактов стало усиление неравного положения на рынке труда отдельных групп работников. Если нормы, регулирующие найм и увольнение постоянных работников, излишне жесткие, то у работодателей возникают стимулы заменить работников, подпадающих под полную «защиту» со стороны трудового права, на менее защищенную и, соответственно, более дешевую, рабочую силу, прежде всего работниками с временными контрактами или частично занятыми. При этом работодатель серьезно экономит при прекращении трудовых отношений [Blanchard, Landier, 2002; Bassanini, Duval, 2006a]. Изучение ситуации в рамках отдельных стран (по данным предприятий или домохозяйств) позволяет сделать вывод о связи между жесткостью ЗЗЗ и масштабами нестандартной занятости [Blanchard, Landier, 2002; Dolado et al., 2002; OECD, 2004; Kahn, 2010].

Таким образом, изменения в законодательстве подтолкнули рост численности и доли временных работников. Как свидетельствуют данные таблицы 3, на фоне увеличения доли временных работников в занятости стран ОЭСР в целом с 10,6 до 11,2%, в целом ряде стран рост этого показателя был гораздо более значительным. К 2017 г. доля работников на временных контрактах

достигала 22–28% в Португалии, Испании, Польше и Нидерландах. В Италии их доля подскочила более чем в 2 раза, составив к концу 2010-х гг. 15%. Следует отметить, что в странах с либеральным законодательством о защите занятости временная занятость получила гораздо меньшее распространение. Расширение доли нестандартной занятости привело к появлению в странах, которые наиболее серьезно снизили стандарты защиты этого сегмента работников, так называемого двухъярусного рынка труда. Подобная ситуация прежде всего сложилась в странах Южной Европы (см. [Bentolila, Dilado, Jimeno, 2011 по Испании; Boeri, 2011 по Италии]). При таком устройстве рынка растущий сегмент «плохих», обычно временных, рабочих мест вытесняет хорошие рабочие места с более высокой оплатой труда, защитой со стороны трудового права, возможностями карьерного роста. На «хороших» рабочих местах широко представлены мужчины основного трудоспособного возраста с более высоким уровнем образования. Другая часть рынка состоит из «плохих» рабочих мест с более низкими заработками и неясными перспективами, отсутствием, либо минимальными гарантиями занятости, частыми переходами между занятостью, безработицей и экономической неактивностью. Эти рабочие места чаще занимают молодежь, женщины, менее квалифицированные группы рабочей силы. Неравноправное положение на рынке труда отдельных групп рабочей силы, складывающееся под воздействием законов о труде, способствовало увеличению числа людей, имеющих низкие доходы, либо испытывающих другие материальные трудности [Montenegro, Pagés, 2003]. Это правило особенно верно для стран, где минимальные ставки оплаты труда зафиксированы на достаточно высоком уровне. Тем самым законодательство о защите занятости вместо того, чтобы устранять неравенство на рынке труда, становится источником его усиления. Немаловажно и то, что в условиях жестких норм, регулирующих увольнение, снижается эффективность работы государственной

службы занятости, так как для ее клиентов не хватает рабочих мест.

Данные таблицы 3 подтверждают вывод о неравномерном охвате временной занятостью отдельных групп рабочей силы. Наибольшее распространение временные контракты получили среди молодежи. В странах ОЭСР в целом четверть всех молодых людей от 15 до 24 лет занята на условиях временного контракта. В Словении и Испании этот показатель зашкаливает за 70%. Более половины молодых людей могут найти только временное рабочее место в Италии, Польше, Португалии, Нидерландах и Швеции. Около половины всех временно трудоустроенных – это женщины. Основной трудоспособный возраст представлен среди временно занятых в гораздо меньших масштабах, хотя этот показатель также демонстрирует тенденцию к повышению. Как видно из таблицы 3, с 2000 по 2017 г. временная занятость среди работников 25–54 лет увеличилась в странах ОЭСР в целом на 0,4 п.п., достигнув 9,3%. Временные контракты для «новичков» рынка труда – молодежи и женщин, могут облегчить вхождение этих групп в занятость. Однако если либерализация труда временных работников происходит при сохранении жестких норм регулирования в отношении постоянной рабочей силы, то работодатели неохотно переводят временных работников на бессрочные контракты. Пребывание молодых людей на условиях временной занятости может негативно отразиться на всей их дальнейшей трудовой карьере, снижая шансы вырваться из сектора «плохих» рабочих мест и обрекая их на низкооплачиваемые рабочие места [Boeri, 2011; Bentolila, Dolado, Jimeno, 2008]. Сокращает возможности дальнейшего карьерного роста молодежи, занятой на временных рабочих местах, нежелание работодателей инвестировать в человеческий капитал этой группы работников. Хотя временные работники чаще оказываются в рядах безработных, они далеко не всегда могут претендовать на получение пособия по безработице, что ведет к еще большей материальной неустроенности.

Таблица 3. Доля работающих по временным контрактам по отдельным категориям занятых, страны ОЭСР, 1995–2017 гг.

Группы стран	Все занятые (15+)				Молодежь (15–24)				Основной трудоспособный возраст (25–54)				Доля женщин во временной занятости			
	1995	2000	2007	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Страны с либеральным ЗЗЗ																
Австралия	...	...	6,3	5,3	..	6,0	6,0	5,5	..	6,4	5,5	5,5	..	52,3	52,2	53,1
Австрия	6,0	7,9	8,8	9,2	33,0	34,8	33,9	34,7	3,8	4,3	5,5	5,9	47,1	47,5	49,1	48,3
Япония	10,5	14,5	13,9	7,0	24,9	26,4	13,4	12,7	9,5	10,9	4,9	4,7	61,7	65,1	60,5	60,6
Канада	...	12,5	13,0	13,7	29,1	28,9	30,7	31,9	8,8	9,2	9,9	10,3	51,0	51,8	52,3	51,7
Великобритания	7,0	7,0	5,8	5,7	14,2	13,4	15,2	14,6	5,4	4,2	4,3	4,2	54,4	53,9	53,7	53,2
Страны с жестким ЗЗЗ																
Франция	12,3	15,4	15,1	16,9	55,1	53,6	58,6	58,0	11,6	11,1	12,8	13,5	49,6	52,5	51,3	51,3
Германия	10,4	12,7	14,6	12,9	52,4	57,4	53,3	52,6	7,5	9,1	9,7	9,6	46,2	46,7	48,1	47,8
Италия	7,2	10,1	13,2	15,4	26,6	42,2	54,7	61,9	8,5	11,4	13,3	14,5	48,1	51,7	47,1	46,8
Португалия	10,0	19,9	22,3	22,0	41,4	53,1	66,3	65,9	16,4	19,7	20,7	20,3	50,0	49,1	50,9	50,5
Греция	10,2	13,5	11,0	11,4	29,5	26,5	31,0	29,1	11,6	10,0	10,5	10,8	46,5	50,9	49,7	52,6
Бельгия	5,3	9,1	8,7	10,4	30,8	31,6	39,0	47,4	6,9	6,6	7,4	8,4	58,3	57,3	52,9	51,7
Страны промежуточной группы																
Дания	9,0	9,7	9,1	12,9	27,4	22,5	33,6	37,9	6,6	6,9	10,6	9,0	54,8	55,7	54,1	52,8
Финляндия	...	16,5	16,0	16,1	45,6	42,4	43,3	43,7	13,0	13,2	13,2	13,3	60,3	61,8	59,3	59,2
Нидерланды	10,9	13,7	18,1	21,8	35,5	45,1	55,6	56,8	9,1	12,9	15,2	16,3	53,7	51,1	51,0	51,0
Норвегия	...	9,3	9,5	8,4	28,5	27,3	27,9	26,4	6,9	7,4	6,8	6,8	58,8	59,8	57,8	55,8
Испания	35,0	32,2	31,6	26,7	68,3	62,7	72,9	73,3	27,7	29,3	25,7	26,3	40,7	45,4	48,4	49,4
Швеция	...	15,2	17,5	16,9	49,5	57,3	54,3	53,8	11,9	13,0	11,9	12,1	57,6	56,9	54,7	54,6
Швейцария	...	11,5	12,9	13,4	47,0	50,3	50,7	50,9	5,1	6,4	7,8	7,9	50,1	47,1	47,6	47,2
Страны с переходной экономикой																
Чехия	9,3	9,3	8,6	10,0	19,6	17,4	32,4	31,0	5,2	5,6	8,4	8,4	46,6	54,3	55,1	56,5
Латвия	...	6,6	4,1	3,0	10,9	9,0	8,3	6,5	6,0	3,5	3,4	2,8	33,6	33,8	40,3	42,2
Эстония	...	3,0	2,1	3,0	6,4	6,6	13,1	10,6	2,6	1,6	3,1	2,5	27,4	37,6	46,4	45,4
Венгрия	...	7,1	7,3	8,8	13,9	18,9	20,2	17,6	5,9	6,5	8,8	8,0	43,8	44,0	49,2	50,0
Польша	...	..	28,2	26,2	..	65,7	70,7	68,2	..	24,0	25,0	23,6	..	45,9	47,4	48,2
Словакия	3,6	4,8	5,1	9,6	10,5	13,7	25,4	23,2	3,4	3,7	8,9	8,2	44,6	48,3	48,7	49,8
Словения	...	13,7	18,5	17,9	46,3	68,3	74,0	72,5	9,4	12,9	13,7	13,9	51,3	52,4	51,2	51,1
ОЭСР	10,6	11,7	12,2	11,2	24,3	25,6	24,6	24,6	8,9	10,0	9,3	9,3	45,9	47,5	46,3	46,4
РФ	5,5	12,3	8,3	8,3	14,5	23,1	17,7	18,2	4,2	11,2	7,8	7,7	36,5	41,9	36,8	37,0

Широкое распространение такой формы нестандартной занятости, как работа неполное рабочее время также приводит к увеличению неравенства по доходам. В странах ОЭСР доля занятых неполное рабочее время в общей численности работающих увеличилась с 11% в середине 1990-х гг. до почти 16% в конце 2010-х гг., причем наиболее резкий рост этой группы наблюдался в отдельных странах Западной Европы: Германии, Ирландии, Нидерландах и Испании [OECD, 2017]. Действительно, если при расчете коэффициента Джини добавить частично занятых, то это приведет к увеличению этого коэффициента на 5 п. п. [OECD, 2011: 32]. В то же время изменения продолжительности рабочего времени по-разному влияют на высоко и низкооплачиваемых работников. Хотя за последние два десятилетия среднегодовая продолжительность рабочего времени продемонстрировала тенденцию к снижению практически во всех странах ОЭСР, «потери» в отработанных часах были гораздо сильнее среди низкооплачиваемых групп по сравнению с высокооплачиваемыми, что, в свою очередь, привело к углублению неравенства зарплат.

ЗЗЗ может влиять на неравенство, в том числе потому, что оно сдерживает оборот рабочей силы на рынке труда и по этой причине воздвигает барьеры на пути вовлечения новичков рынка труда в трудовую деятельность. Используя данные компаний из 16 развитых и развивающихся стран, [Haltiwanger, Scarpetta, Schweiger, 2013] обнаружили, что жесткое ЗЗЗ ассоциируется с более низким оборотом рабочей силы. Исследования, проведенные в Чили и Колумбии, выявили тот факт, что более мягкое законодательство приводит к снижению среднего стажа работы, более высоким показателям увольнений [Freeman, 2009]. Однако если законодательство ограничивает возможности отдельных компаний устанавливать численность своих работников на оптимальном для этих фирм уровнях, что особенно важно в периоды кризиса, то это

сказывается на общих результатах деятельности компании [Martin, Scarpetta, 2012]. С точки зрения неравенства, одна из проблем, которая возникает в связи с замедлением оборота рабочих мест, это повышение молодежной безработицы, так как в этом случае молодежи требуется больше времени, чтобы найти рабочее место. Это может быть лишь временным затруднением. Однако для тех, кто остаются в рядах безработных продолжительное время, это может иметь последствия для всей их трудовой жизни.

На проблему неравенства в результате действия ЗЗЗ можно посмотреть и с точки зрения теории инсайдеров-аутсайдеров рынка труда. Если сложившееся в западноевропейских странах трудовое законодательство дает значительные преимущества инсайдерам (как в плане сохранения занятости, так и опосредованно в виде более высокой заработной платы), то конкурентные позиции аутсайдеров оказываются в значительной степени ослабленными. Поскольку работодатели знают, что расходы на увольнения достаточно велики, они стараются избегать приема на работу менее квалифицированной и малоопытной рабочей силы, к которой в первую очередь можно отнести молодежь и женщин, а также безработных. Это правило особенно верно для стран, где минимальные ставки оплаты труда зафиксированы на достаточно высоком уровне. Тем самым законодательство о защите занятости вместо того, чтобы устранять неравенство на рынке труда, становится источником его усиления. Более того, при существовании жестких ограничений на увольнения те работники, которые уже имеют рабочие места (инсайдеры), получают больше возможностей для удовлетворения своих требований о повышении заработной платы. Вследствие снижения доли прибыли, которая идет на накопление, сокращаются возможности работодателя по созданию новых рабочих мест. Жесткие правила увольнения способствуют укреплению положения профсоюзов, что также «подталкивает» вверх заработную плату работников.

### 3.2.2.3. Регрессионный анализ

Тезис о значительном влиянии законодательства о защите занятости на неравенство подтверждают результаты регрессионного анализа с использованием данных по 22 странам ОЭСР за 1983–2008 гг. (см. таблицу 4). Выбор этого периода обосновывается, в том числе тем, что именно в эти годы произошла значительная либерализация регулирования труда работников с временными контрактами [OECD, 2011]. Среди факторов, влияющих на неравенство, рассматривалась международная торговля, иностранные инвестиции, расходы на научные исследования и разработки, а также основные институты рынка труда, в том числе законодательство о защите занятости (оцениваемого по балльной шкале жесткости 333 ОЭСР). В этой таблице общий показатель жесткости 333 дезагрегирован на две составляющие: жесткость регулирования временных контрактов и постоянных. Поскольку в большинстве стран основное направление либерализации связано с временными контрактами, можно ожидать, что именно этот компонент индекса жесткости будет играть главную роль при рассмотрении проблемы неравенства. Это связано, прежде всего, с тем, что законодательство в большей степени защищает низкоквалифицированных работников [Voeri et al., 2006]. Таким образом, смягчения законодательства о защите занятости и прежде всего либерализация временных контрактов будут способствовать росту неравенства по зарплатам.

Результаты, приведенные в колонке 2 таблицы 4, полностью подтверждают эту гипотезу. Полученные коэффициенты показывают, что соотношение заработных плат двух крайних децилей (Д9/Д1) увеличивается на 0,4% на каждые 10% смягчения индекса жесткости 333. В то же время следует подчеркнуть, что влияние, которое оказывает 333 на неравенство, целиком связано с либерализацией временных контрактов.

Полученный результат согласуется с выводами более ранних исследований [Koeniger et al., 2007].

С точки зрения неравенства зарплат смягчение жесткости регулирования занятости приводит к усилению неравенства исключительно в нижней части распределения. Изменения в 333 имеют позитивный и значимый эффект на соотношение двух крайних групп, но не влияют на соотношения наиболее высокооплачиваемой и среднеоплачиваемой групп (Д9/Д5).

Результаты, приведенные в колонке 2 таблицы 4, полностью подтверждают эту гипотезу. Полученные коэффициенты показывают, что соотношение заработных плат двух крайних децилей (Д9/Д1) увеличивается на 0,4% на каждые 10% смягчения индекса жесткости 333. В то же время следует подчеркнуть, что влияние, которое оказывает 333 на неравенство, целиком связано с либерализацией временных контрактов. Полученный результат согласуется с выводами более ранних исследований [Koeniger et al., 2007].

С точки зрения неравенства зарплат смягчение жесткости регулирования занятости приводит к усилению неравенства исключительно в нижней части распределения. Изменения в 333 имеют позитивный и значимый эффект на соотношение двух крайних групп, но не влияют на соотношения наиболее высокооплачиваемой и среднеоплачиваемой групп (Д9/Д5).



Таблица 4. Влияние изменений в институтах рынка труда на неравенство в оплате труда (зависимая переменная: натуральный логарифм отношения D9 / D1 к полной занятости)

Переменные	Базовая спецификация	Отношение заработной платы к охвату 333	Отношение заработной платы к коэффициенту замещения страхования по безработице	Отношение заработной платы к минимальной заработной плате	Лагированная спецификация <sup>22</sup>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Торговые переменные</b>					
Логарифм общего торгового риска	0,035 (0,95)	0,036 (1,00)	-0,041 (-0,98)	0,007 (0,17)	-0,004 (-0,09)
<b>Финансовые переменные</b>					
Логарифм индекса ограничений прямых иностранных инвестиций [0-1, 0 открытые, 1 закрытые]	-0,001 (-0,04)	0,004 (0,27)	0,030* (1,92)	-0,040** (-2,34)	-0,007 (-0,38)
<b>Технологии</b>					
Логарифм отношения НИОКР на ВВП <sup>23</sup>	0,097** (2,06)	0,096** (2,08)	0,086* (1,81)	0,028 (0,69)	0,063 (1,33)
<b>Переменные институтов рынка труда</b>					
Логарифм коэффициента охвата профсоюзами	-0,039* (-1,90)	-0,041** (-2,15)	-0,043** (-2,27)	-0,097*** (3,09)	-0,026 (-1,24)
Логарифм индекса регулирования рынка продукции	-0,040** (-2,26)	-0,033* (-1,91)	-0,028* (-1,65)	0,034 (1,02)	-0,040** (-2,04)
Законодательство о защите занятости (333)	-0,052*** (-4,62)		-0,078*** (-7,06)	0,01 (0,53)	-0,048*** (-4,23)
333 постоянное		0,01 (1,01)			
333 временное		-0,062*** (-5,76)			
Логарифм налогового клина	-0,112*** (-3,66)	-0,134*** (-4,27)	-0,135*** (-4,55)	-0,103*** (-3,33)	-0,083*** (-2,49)
Логарифм коэффициента замещения страхования по безработице для низкооплачиваемых работников			-0,074*** (-3,11)		
Логарифм отношения минимальной заработной платы к медианной				-0,298*** (-5,88)	
<b>Другие контрольные переменные</b>					
Логарифм доли населения, имеющего высшее образование	-0,116*** (-4,57)	-0,101*** (-4,00)	-0,073** (-2,54)	0,007 (0,15)	-0,119*** (-4,38)
Другие переменные	Да	Да	Да	Да	Да
Годовые фиксированные эффекты	Да	Да	Да	Да	Да
Количество наблюдений	333	333	318	190	317
Количество стран	22	22	22	14	22
Скорректированный R2 (within)	0,55	0,57	0,6	0,69	0,53

Примечания:

1. В скобках указана t-статистика, которая получена на основании робастных стандартных ошибок.
2. К числу других переменных контроля относятся разрыв в объеме производства, доля женщин, занятых в секторах, а также динамика технологических переменных.
3. \*, \*\*, \*\*\*: уровни значимости в 10%, 5% и 1% соответственно.

<sup>22</sup> Для всех переменных, отвечающих за институты рынка труда, были использованы лагированные на 1 год значения.

<sup>23</sup> Данные сглажены с помощью фильтра Ходрика-Прескотта.

### 3.3. Влияние пособий по безработице на неравенство

Пособия по безработице являются одним из важнейших институтов рынка труда, который призван поддерживать доходы населения. Пособия представляют собой своеобразную компенсацию потери доходов в периоды экономического спада, направленную на поддержание совокупного спроса и улучшение качества соответствия характеристик работников и рабочих мест. Вместе с тем размер выплат и их продолжительность сопряжены со значительными негативными последствиями для показателей занятости и неравенства, которые неоднократно отмечались исследователями в разных странах. Среди них увеличение продолжительности поиска, снижение его интенсивности, а также негативные последствия для показателей занятости и заработной платы. Ниже мы последовательно рассмотрим разнонаправленные эффекты выплаты пособий по безработице на неравенство доходов.

Программы поддержки безработных в большинстве развитых стран похожи по своей структуре, однако могут сильно отличаться размером пособия, продолжительностью выплат и критериями назначения. Эти характеристики и определяют различия в воздействии пособий на потребление, уровень бедности, занятость, процесс поиска работы, численность безработных и продолжительность пребывания в состоянии безработицы, которые наблюдаются между странами [Moffit, 2014]. Правительства европейских стран на протяжении десятилетий боролись с неравенством доходов при помощи жесткого законодательства по защите занятости, сильных профсоюзов и щедрых пособий по безработице. Однако несмотря на то, что индикаторы неравенства доходов в США превышают соответствующие средние показатели по европейским странам [OECD, 2014], показатели безработицы в США намного ниже среднеевропейских [Sen, 1997]. Одной из ключевых причин этой парадоксальной, на первый взгляд, ситуации являются значительные различия

в установленном размере и продолжительности выплаты пособий по безработице в Европе и США [OECD, 2007].

Пособие по безработице, характерное для европейских рынков труда в целом, направлено на сдерживание показателей относительной бедности населения и поддержание минимальных стандартов жизни и потребления. Размер выплат, определяемый как коэффициент возмещения утраченной заработной платы пособием по безработице, в странах Европейского союза в среднем довольно высок и составляет около 50–60% в зависимости от используемого показателя – валового или чистого (после уплаты налогов) [Esser et al., 2013]. При этом вариация этого показателя по странам значительна: в Люксембурге и Португалии коэффициент возмещения достигает более 80%, в то время как в Польше и на Мальте составляет менее 20%.

Помимо размера пособия различается и продолжительность выплаты. Она может варьироваться от нескольких недель (к примеру, в Литве период ограничен 21 неделей) до нескольких лет (Франция, Испания, Финляндия, Дания), но бывает и практически неограниченной (Австралия, Бельгия, Новая Зеландия) [Esser et al., 2013; Moffit, 2014]. Период выплаты пособия может различаться также внутри одной страны. Так, в некоторых европейских странах период выплаты пособия по безработице может быть увеличен в зависимости от возраста безработного, его предшествующей трудовой деятельности, размера заработной платы [Palme et al., 2009]. В Германии продолжительность выплат варьируется от 6 до 24 месяцев в зависимости от возраста безработного, при этом лица старших возрастов, потерявшие работу, получают пособие дольше, чем молодые. В Швеции безработные, уже получавшие ранее пособие в течение полного срока, вновь приобретают такую возможность только после участия в активных программах на рынке труда [Esser et al., 2013]. В Канаде, Польше и США продолжительность выплаты пособия также зависит от фазы экономического

цикла. При ухудшении экономической ситуации и росте различных показателей безработицы в стране максимальная продолжительность выплаты пособия увеличивается [Moffit, 2014].

Практически во всех развитых странах обязательным критерием назначения пособия по безработице является потеря работы вследствие увольнения по инициативе работодателя. Пособие не назначается тем безработным, которые уволились с последнего места работы по собственному желанию. При этом критерии продолжительности трудового стажа, которые дают основание претендовать на пособие по безработице, могут различаться. Так, например, в большинстве развитых стран необходимым условием является наличие работы у индивида хотя бы на протяжении установленного минимального периода за последние 1–3 года (обычно 6 месяцев за последний год или 12 месяцев в течение последних двух лет). Однако в Австралии и Новой Зеландии минимальной границы пребывания в занятости не существует, в то время как в США и Норвегии к требованию определенного обязательного трудового стажа добавляется условие превышения установленного порога минимальных заработков в течение этого отрезка трудового стажа [Moffit, 2014].

Особенности описанных выше характеристик поддержки безработных определяют различия во влиянии пособий на потребление, уровень бедности, занятость, процесс поиска работы и продолжительность пребывания в состоянии безработицы, которые наблюдаются между странами и определяют различные направления воздействия пособий по безработице на неравенство в целом.

### *Потребление и бедность*

Пособие по безработице по определению является нетрудовым доходом и, тем самым, способствует сглаживанию падения уровня благосостояния при потере заработка [Browning, Crossley, 2001]. Согласно результатам исследований по рынку труда США

индивиды, не имеющие права на пособие по безработице и иные социальные выплаты, после потери работы вынуждены сократить свое потребление продуктов питания более чем на 22% [Gruber, 1997]. Несмотря на то, что пособия по безработице способствуют поддержанию потребления домохозяйства, точный размер эффекта в каждом конкретном случае во многом зависит от различных контекстуальных факторов. Среди них – наличие сбережений «на черный день», а также денежные трансферты работающих членов семьи, благодаря заработкам которых уровень потребления домохозяйства может остаться на прежнем уровне, даже без учета пособия [Moffit, 2014]. Тем не менее у большинства безработных размер сбережений, как правило, невелик или же вовсе отсутствует, и в этом отношении пособия по безработице призваны стать эффективным регулятором сглаживания «провала» в потреблении. Анализ изменений в потреблении вследствие потери работы на данных Панельного обследования динамики доходов в США (Panel Study of Income Dynamics — PSID) показал, что увеличение коэффициента возмещения на 10% сокращает падение потребления продуктов питания вследствие потери работы на 2,7% при прочих равных условиях [Gruber, 1997]. При этом коэффициент возмещения утраченной заработной платы пособием по безработице, составляющий около 60%, позволяет домохозяйству сохранить значительную часть прежнего уровня потребления. Наибольшие позитивные эффекты выплаты пособий по безработице для показателей потребления наблюдаются среди тех безработных, которые не имеют каких-либо альтернативных источников дохода, доступа к заемным средствам или работающих членов семьи [Gruber, 1997]. Положительные эффекты пособий по безработице на совокупное потребление оказываются особенно выраженными в периоды экономического спада. Потеря работы влечет за собой падение доходов, которое выражается в сокращении расходов домохозяйств на потребление. Сокращение

совокупного спроса приводит к необходимости уменьшения производства, выпуска, а, значит, и занятости, что ведет к дальнейшему снижению показателей совокупного потребления и, в дальнейшем, производства. Пособия по безработице направлены на борьбу с описанной так называемой «нисходящей спиралью», поддерживая доходы безработных и сокращая падение показателей потребления. Их называют «автоматическими стабилизаторами», так как в периоды экономического спада пособия по безработице автоматически способствуют увеличению потребления домохозяйств (в то время, как на фоне экономического подъема эффект увеличения потребления благодаря пособию, наоборот, оказывается невелик). Это, в свою очередь, способствует ограничению роста показателей неравенства населения. Сокращение размера пособия или ужесточение требований для получения пособия приводят к значимому увеличению показателей неравенства доходов [Erksoy et al., 1995], при этом домохозяйства, принадлежащие к нижним децилям распределения доходов, гораздо более чувствительны к подобным изменениям, чем верхние [Countryman, 1999].

Анализируются и эффекты пособий по безработице на показатели бедности. Согласно результатам проведенных исследований, пособия по безработице сокращают агрегированный уровень бедности, рассчитанный для всех домохозяйств, как безработных, так и занятых, на 1 п.п. При этом влияние пособий на показатели бедности индивидов, получающих его, имеет еще более выраженный характер и приводит к сокращению уровня бедности почти на 10 п.п. [Moffit, 2014].

### *Занятость*

Негативное влияние изменений размера и продолжительности выплаты пособий по безработице на занятость является одним из важнейших отрицательных последствий данного института рынка труда. Высокий размер пособия по безработице или его увеличение могут привести к возникно-

ванию искусственного роста численности зарегистрированных безработных, для которых данное состояние будет более привлекательным, например, по сравнению с экономической неактивностью, т.е. пребыванием вне рынка труда. К примеру, в России в трансформационный период динамика уровня регистрируемой безработицы, т.е. численность получателей пособий по безработице, определялась, прежде всего, финансовыми возможностями служб занятости и не отражала динамику общей безработицы. Улучшение финансового положения Государственного фонда занятости населения, из средств которого оплачивались расходы служб занятости, включая пособия по безработице, в значительной степени усиливало стимулы к обращению за пособием [Капелюшников, 2002]. Таким образом, динамика регистрируемой безработицы находилась в отрыве от показателей общей безработицы и не отражала динамику ВВП.

Обсуждая влияние размера пособия на показатели занятости, исследователи уделяют особое внимание проблеме морального риска. Так, индивиды, участвующие в программах страхования от безработицы, в меньшей степени опасаются потерять работу, а потому могут менять свое поведение после начала участия в программе. Они работают с меньшей производительностью (и меньше зарабатывают), и чаще совершают переход из занятости в безработицу [Meghir, Pistaferri, 2011], что приводит к сокращению показателей совокупной занятости.

Еще одним возможным искажающим следствием увеличения размера пособия является всплеск показателей неформальной, т.е. незарегистрированной занятости, при которой работники будут переходить из формальной занятости в занятость без оформления трудового договора или контракта, что позволит им получать зарплату и одновременно претендовать на пособие. Так, согласно исследованию [Коммандер, Емцов, 1998] в 1993–1994 гг. в России около

20–30% получателей пособия имели работу, которую скрывали от служб занятости. Указанные выше негативные последствия пособий по безработице для показателей занятости могут быть до определенной степени смягчены в тех странах, в которых ужесточаются требования по наличию определенного непрерывного трудового стажа и установленного порога заработков для получения пособия. В подобной ситуации индивиды будут стремиться заработать соответствующий трудовой стаж, чтобы обеспечить себе право на пособие, а, значит, поначалу будут возникать некоторые позитивные эффекты для показателей занятости. О существовании такого эффекта свидетельствует, в частности, опыт Португалии [Martins, 2016]. Результаты исследований рынка труда США также говорят о том, что индивиды, проживающие в районах с высокой безработицей, стремятся найти такие рабочие места, уровень заработной платы на которых позволит им преодолеть установленный минимальный порог для получения пособий по безработице в случае потери работы. В свою очередь в районах с низкими показателями безработицы индивиды скорее соглашаются на рабочие места с заработной платой, которая находится ниже установленного порога для получения пособия [Hamermesh, 1979], так как вероятность потери работы по их предположениям невелика.

#### *Интенсивность поиска работы и его продолжительность*

Значительное число эмпирических исследований, анализирующих последствия изменения размера пособий по безработице и максимального периода выплат, посвящено их негативному влиянию на интенсивность поиска работы и его продолжительность (см., например, [Lalive, Zweimuller, 2004; Lichter, 2016]). Согласно экономической теории рынка труда, являясь нетрудовым доходом, пособие по безработице значительно снижает показатели интенсивности поиска работы и его продолжительности по двум причинам.

Во-первых, получение пособия по безработице может быть сопряжено с большим уровнем полезности для индивида, чем пребывание в состоянии занятости и получение заработной платы. Из-за этого индивиды снижают интенсивность поиска работы, а также намеренно затягивают процесс перехода из безработицы в занятость. Так, результаты «естественного эксперимента», которым стало резкое изменение политики назначения и продолжительности выплат в Германии в 2007 г., показали, что увеличение периода выплат приводит к значительному падению показателей поиска работы среди получателей пособия – снижению количества высланных резюме и обращений к работодателям в целом [Lichter, 2016]. Исследования австрийского рынка труда, в свою очередь, показывают, что увеличение коэффициента возмещения на 4,6% приводит к увеличению продолжительности пребывания в состоянии безработицы на полнедели [Lalive et al., 2007], при этом наличие пособия по безработице само по себе сокращает значения показателей нахождения работы на 5–9% [Card et al., 2007]. Дальнейшие негативные последствия связаны со снижением показателей нахождения работы в краткосрочном периоде [Lichter, 2016] и увеличением совокупных показателей не-занятости (см., например, [Katz, Meyer, 1990; Card, Levine, 2000; Van Ours, Vodopivec, 2006a; Chetty, 2008]), что, в конечном счете, будет негативно отражаться на показателях сокращения неравенства доходов.

Во-вторых, наличие пособия позволяет безработным осуществлять поиск подходящего рабочего места в течение более продолжительного периода времени и не соглашаться на первую попавшуюся вакансию с низкой зарплатой. Тем самым происходит ослабление проблемы так называемые «ограничения ликвидности» [Chetty, 2008] и достигается лучшее соответствие характеристик работников и рабочих мест [Acemoglu, Shimer, 2000], которое находит выражение в повышении производительности труда и росте заработных



плат. Обеспечение возможности для поиска более производительных рабочих мест при помощи пособия по безработице также приводит к повышению стабильности последующей занятости [Tatsiramos, 2009].

Понимание различий в природе двух указанных причин увеличения продолжительности поиска работы имеет особое значение [Chetty, 2008]. Первая связана с проблемой морального риска и является нежелательным побочным эффектом системы выплаты пособий по безработице. В то же время вторая причина относится к необходимым сопутствующим издержкам процесса поиска наилучшего соответствия работников и рабочих мест. Важно также то, что указанные эффекты (как негативные, так и позитивные) распространяются только на тех безработных, которые имеют право на получение пособия, или участвуют в соответствующих программах. Тем самым совокупный эффект пособий на различные показатели безработицы в целом по экономике оказывается меньше эффекта пособий на безработных, получающих эти пособия [Moffit, 2014].

Отдельной дискуссионной темой является вопрос о том, в какие периоды негативное влияние пособий на продолжительность поиска оказывается более выраженным – в периоды экономического подъема или спада. С одной стороны, в периоды экономического спада, когда количество вакансий ограничено, безработный, получающий пособие, может согласиться на первую предложенную вакансию вместо того, чтобы продолжать получать пособие. С другой стороны, небольшое количество рабочих мест может побудить безработного, при наличии пособия, искать наиболее подходящую для него вакансию дольше, чем он делал бы это в более благоприятных макроэкономических условиях. Результаты исследований по Германии показывают, что негативное влияние пособий по безработице на продолжительность поиска оказывается менее выраженным в периоды экономического спада, чем в периоды экономического подъема [Rothstein, 2011]. Беспрецедентное увели-

чение периода выплат пособия по безработице в США в период Великой рецессии, который достигал 99 недель, привело к не большому, хотя и статистически значимому, увеличению продолжительности периода безработицы. Показатели выхода из состояния безработицы также незначительно уменьшились, однако это в большей степени объяснялось сокращением показателя перетока из состояния безработицы в состояние экономической неактивности, а не сокращением показателя продолжительности поиска работы [Farber, Valetta, 2013].

### *Заработная плата*

Одной из популярных тем современных исследований, посвященных оценке последствий пособий по безработице для неравенства доходов, является вопрос о влиянии характеристик предоставления пособия на последующие заработки. Как отмечалось выше, продолжительный период выплаты пособия зачастую связывается с увеличением возможностей для нахождения наиболее производительного рабочего места. Часть существующих исследований показывают, что ограничения в размере или продолжительности выплаты пособия по безработице ведут к негативным последствиям для последующей заработной платы индивидов [Burgess, Kingston, 1976; Ehrenberg, Oaxaca, 1976; Gangl, 2006]. Ограниченный поиск приводит к необходимости выбора рабочих мест, относящихся к низкокачественному сегменту рынка труда. Как показывает исследование [Gangl, 2006], безработные, которым пособие было предоставлено в «усеченной» форме (меньший размер и сокращенная продолжительность выплаты), образуют впоследствии сегмент работников, занятых на низкооплачиваемых рабочих местах. Исследование [Mooi-Reci, 2012] также находит подтверждение данным результатам и свидетельствует о значительном вкладе ужесточения условий предоставления пособий по безработице в усиление неравенства заработков. В то же время [van Ours, Vodopivec, 2006] не обнаружили значимого ухудшения качества рабочих мест



и снижения оплаты труда среди бывших безработных после введения реформы пособий по безработице в Словении, которую авторы рассматривали в качестве естественного эксперимента.

Анализируется и влияние размера пособия по безработице на последующую траекторию заработных плат и их волатильность. Негативные последствия наличия большого пособия по безработице для производительности труда и показателей динамики занятости и зарплаты в связи с асимметрией информации и проблемой морального риска уже упоминались выше [Meghir, Pistaferri, 2011]. К примеру, в Дании для работников, участвующих в фонде страхования от безработицы, существует система добровольного страхования с выплатой денежных пособий в зависимости от заработной платы на последнем рабочем месте за предыдущие два года, при этом пособие может достигать до 90% прежней зарплаты [MOT, 2014]. Согласно результатам исследований, подобная система страхования от безработицы, значительно уменьшая потенциальное падение доходов в случае потери работы, приводит к сокращению производительности труда и стимулов для обучения на рабочем месте (“learning-by-doing”). Таким образом, застрахованные работники будут характеризоваться более низкими показателями роста заработных плат в течение трудовой жизни и общей волатильностью заработков [Bingley et al., 2013]. Изменение в поведении работников после вступления в программу страхования от безработицы, т.е. проблема морального риска, несет в себе значительные издержки, которые частный бизнес зачастую не готов нести, и потому добровольные схемы страхования, предполагающие необходимость отчислений работников в рамках специальных программ на предприятиях, не получили широкого распространения [Meghir, Pistaferri, 2011].

#### *Бюджетные расходы*

Выплата большого пособия по безработице, увеличение его размера или увеличение

числа безработных сопряжены с возрастающей нагрузкой на бюджет, для пополнения которого необходимо дополнительное увеличение налоговых ставок. В свою очередь, это, как замкнутый круг, будет приводить к снижению благосостояния всего населения. В случае доминирования эффекта замещения над эффектом дохода снижение уровня благосостояния населения из-за увеличения налоговой нагрузки также может вызвать уменьшение стимулов к труду у работающего населения. Важно отметить, что указанное обстоятельство справедливо для «европейской» модели финансирования пособий по безработице, в то время как в США выплаты финансируются за счет работодателя, совершающего отчисления с учетом предшествующей рабочей истории увольняемого. Для того чтобы ослабить часть негативных последствий пособий по безработице для фондов страхования по безработице, эксперты предлагают ограничивать их размер и продолжительность выплат, так чтобы они не превышали некий «чрезмерный» уровень. Также отмечается необходимость формулирования более четких условий получения пособий, касающихся выполнения требований по показателям активности в поиске работы [Moffit, 2014].

#### *Пособия по безработице и неравенство в России*

Дискуссия об изменении размера и критериев выплат по безработице актуальна и для России. В 2018 г. размер пособия оставался на уровне 2009 г. и варьировался от 850 до 4900 руб., однако большинство зарегистрированных безработных получают выплату в минимальном размере, который составляет около 7–8% от прожиточного минимума. При этом в специальном обращении к населению 29 августа 2018 г. президент России В. В. Путин предложил увеличить максимальный размер пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста с 1 января 2019 г. более чем в 2 раза – до 11 280 руб., и установить период такой выплаты в один год.

Символический размер пособия способствует тому, что большинство безработных, находящихся в поиске работы, не регистрируются в службах занятости. Так, согласно данным Росстата, в июле 2018 г. уровень безработицы среди населения в возрасте 15–72 лет составил 4,7%, что равняется 3,6 млн человек. Общая численность безработных при этом в 5,2 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения, которая по данным Роструда составляла 690 тыс. человек<sup>24</sup>. Существование значительного разрыва в показателях общей и регистрируемой безработицы является устойчивой отличительной чертой российского рынка труда [Капелюшников, 2002], одной из причин которого является то, что пособие выплачивается практически всем зарегистрированным безработным, однако его размер очень мал.

Так, по сравнению с другими странами, в России категория лиц, имеющих право на получение пособия, весьма многочисленна. Каждый зарегистрированный безработный имеет право на получение выплаты, в том числе те, кто не имеет опыта работы, был уволен за дисциплинарные нарушения, ищет работу после перерыва в трудовой деятельности, а также те, кто не сумел окончить профессиональные курсы и длительное время не работал. Однако при этом большая часть зарегистрированных безработных получает пособие в минимальном размере – из-за отсутствия опыта работы, по причине возобновления работы после перерыва в трудовой деятельности или из-за долгосрочности своего пребывания в статусе безработных [ОЭСР, 2011].

По сравнению с большинством стран ОЭСР чистый коэффициент возмещения заработной платы пособием по безработице в России очень мал. В 2009 г., после повышения максимального размера пособия до 4900 руб., на начальной стадии периода

безработицы коэффициент замещения чистого дохода человека, ранее получавшего среднюю заработную плату, составлял 26%. А для тех, кто пребывал в статусе безработного свыше 12 месяцев, коэффициент возмещения падал до 5% от прежнего заработка [ОЭСР, 2011]. При этом в 1990-е гг. фактический размер выплат по безработице в России также не превышал 30% от средней заработной платы [Капелюшников, 2002]. Если рассматривать показатели соотношения минимального размера пособия по безработице и прожиточного минимума в России, то можно отметить, что на протяжении 2009–2017 гг. они постоянно сокращались (см. табл. 5). Так, если в 2009 г. минимальный размер пособия равнялся 16% от величины прожиточного минимума, то к 2017 г. это соотношение составляло уже менее 8%. Причиной подобной динамики стало увеличение минимального размера оплаты труда, которое происходило на фоне замораживания роста пособия по безработице. Одновременно с этим наблюдалось и сокращение показателя отношения МРОТ к прожиточному минимуму – с 79% в 2009 г. до 57–59% в 2015–2016 гг. Однако, несмотря на описанную динамику, минимальный размер оплаты труда в России превышал минимальный размер пособия по безработице. Для сравнения в таких странах, как США и Франция размер пособия по безработице примерно соответствует величине минимального размера оплаты труда, однако при этом они оба значительно отстают от величины прожиточного минимума [МОТ, 2014]. Если в 2010 г. максимальный размер пособия составлял около 23% от средней заработной платы по стране (что намного ниже средних показателей коэффициента возмещения по европейским странам), то к 2016 г. этот показатель составил чуть более 13%. Динамика отношения минимального размера пособия по безработице к среднемесячной заработной плате еще нагляднее

<sup>24</sup> Занятость и безработица в Российской Федерации в июле 2018 года (по итогам обследования рабочей силы). Росстат, 2018. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm) (дата обращения: 27.09.2021).

свидетельствует об ограниченном характере материальной поддержки безработного населения. Соответствующий коэффициент

уменьшился с 4 до 2% в рассматриваемый период.

Таблица 5. Отношение минимального размера пособия по безработице и минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму, Росстат, 2009–2017 гг., %<sup>25</sup>

Показатели уровня жизни населения	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Минимальный размер пособия по безработице по отношению к прожиточному минимуму	15,5	14,3	12,2	12,5	11,1	10,3	8,2	8,1	7,9
Минимальный размер оплаты труда по отношению к прожиточному минимуму	78,8	72,7	62,0	67,5	68,2	67,1	57,3	59,0	70,1

Изучение отношения показателей минимального и максимального размера пособия по безработице к средней номинальной

начисленной заработной плате работников организаций также свидетельствует о падении коэффициента возмещения (см. табл. 6).

Таблица 6. Вариация коэффициентов возмещения в России, Росстат, 2010–2016 гг., %

Показатели вариации коэффициента возмещения	2010	2014	2015	2016
Минимальный размер пособия по безработице по отношению к среднемесячной номинальной зарплате	4,1	2,6	2,5	2,3
Максимальный размер пособия по безработице по отношению к среднемесячной номинальной зарплате	23,4	15,1	14,4	13,3

*Примечание:* расчеты авторов по [Российский статистический ежегодник. 2017]. URL: year17.pdf (gks.ru).

Как отмечалось выше, динамика регистрируемой безработицы в России была слабо связана с изменением показателей общей безработицы или макроэкономическими показателями. Так, в период рыночных трансформаций российской экономики наименьшие показатели численности зарегистрированных безработных наблюдались в ситуации сокращения объема услуг, предоставляемых государственными службами занятости – уменьшения размера

пособия или задержками его выплаты, а также сокращения общего срока возможного пребывания в регистре служб занятости [Капелюшников, 2002]. Эти периоды относились к фазам ухудшения макроэкономической ситуации в стране, т.е. тогда, когда показатели общей безработицы как раз начинали расти. Анализируя последствия влияния пособий по безработице на неравенство в России, можно заключить, что, с одной стороны,

<sup>25</sup> Размеры основных минимальных социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, в соотношении с величиной прожиточного минимума, 2018. Росстат. URL: [www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/urov/garan.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/garan.htm) (дата обращения: 27.09.2021).

практически неограниченный доступ безработного населения к пособиям, а также продолжительный период их выплаты (12 месяцев в течение полутора лет для тех, кто имеет трудовой стаж и не был уволен за дисциплинарные нарушения) должны были способствовать ослаблению проблемы неравенства. С другой стороны, низкий коэффициент возмещения, ограниченность общего срока пребывания в регистре служб занятости и отсутствие связи между системой поддержки безработных и системой социальной защиты (например, выплатой пособий по бедности) в значительной степени ослабляют эффективность пособия по безработице в поддержании потребления и сдерживании показателей неравенства доходов населения.

Увеличение размера пособий и оптимизация критериев его назначения (в том числе сокращение списка получателей, имеющих право на выплаты) должны привести к большей эффективности данного института рынка труда, направленного на поддержание доходов населения. Так, большой пакет президентских поправок от 06.09.2018 г. к законопроекту о повышении пенсионного возраста предполагает сокращение периодов выплаты пособий по безработице в 2 раза, а также отказ в продлении выплаты из-за попытки получения пособия обманом путем, длительной неявки в органы службы занятости без уважительной причины и отказа от посредничества органов служб занятости. Новый проект закона о занятости также предполагает сокращение продолжительности выплаты пособия и увеличение его размера (максимальная величина пособия по предварительным расчетам должна быть увеличена до показателя прожиточного минимума, минимальное пособие – до трети от максимального), что должно способствовать росту эффективности расходования средств на поддержку доходов безработного населения и увеличению стимулов к активному поиску работы. Вместе с тем, нельзя не отметить определенные эффекты сложившейся системы поддержки, связанные с небольшим раз-

мером пособия, которые косвенно способствуют поддержанию показателей высокой занятости на российском рынке труда. Так, российский рынок труда отличается достаточно высокими показателями мобильности рабочей силы, при этом установленный размер пособия делает непривлекательным статус официального безработного. Отток из занятости в неактивность значительно превосходит отток из занятости в безработицу [Гимпельсон, Шарунина, 2015]. Большинство, как и в 1990-е гг., совершает переход на новое рабочее место, минуя состояние безработицы, т.е. ищут работу или из состояния предыдущей занятости, или из состояния неактивности. Символический размер пособия и минимальный объем реальной помощи в трудоустройстве со стороны государственной службы занятости способствовал тому, что потерявшие работу стремятся найти новое рабочее место как можно скорее, тем самым, поиск работы оказывается непродолжительным. Более половины безработных уже в следующем году становятся занятыми, и это характерно как для рынка труда в целом [Гимпельсон, Шарунина, 2015], так и для молодежи в возрасте 15–24 лет [Зудина, 2018]. Однако одновременно возникает вопрос о качестве найденных рабочих мест. Ограниченные возможности поддержки служб занятости и небольшой размер пособия приводят к тому, что при непродолжительном поиске работы, в соответствии с результатами предшествующих исследований, повышается вероятность трудоустройства на низкоквалифицированных рабочих местах невысокого качества. С учетом высокого распространения неформальной занятости на российском рынке труда эта проблема приобретает особую значимость.

## Заключение

Переход к рыночной экономике сопровождался усилением дифференциации заработных плат – этого ожидали многие российские и международные эксперты, и ожидания оправдались. Однако и масштабы, и причины фактического расширения неравенства оказались иными, чем предсказывали теории. Перед началом рыночных реформ факторы роста неравенства связывались прежде всего с ростом отдачи от образования и профессиональных навыков, которые были искусственно занижены в силу идеологических причин и жесткой централизации процесса формирования заработных плат, и с развитием частного сектора. Неожиданным оказался чрезвычайно стремительный рост всех показателей неравенства. Только за короткий период с 1992 по 1994 г. они увеличились в 2–3 раза. Столь резкий скачок неравенства был неожиданным. Неожиданностью явилось и то, что неравенство увеличилось не только в верхней части распределения (что вполне соотносилось бы со сценарием роста отдачи от навыков и развитием частного сектора), но и – даже в большей степени – в его нижней части.

В последующие годы рост неравенства заработков замедлился, но не прекратился. Перелом наступил лишь в 2000–2001 гг. К этому времени коэффициент Джини для заработных плат превысил 0,5. Далее неравенство начало снижаться быстрыми темпами: за 10–12 лет коэффициент Джини упал до 0,35. В последние годы неравенство находится на этом стабильном уровне, слабо реагируя на изменения в экономической ситуации, политической конъюнктуре и составе рабочей силы.

В 1990-е и в начале 2000-х гг. переход к рыночной экономике усилил относительные позиции работников с высшим образованием, что стало следствием роста отдачи от образования и расширением спроса на высококвалифицированную рабочую силу. Однако увеличение неравенства, связанное с их действием, совершенно несопостави-

мо по масштабам с увеличением общего уровня дифференциации заработков за этот период. Точно так же сокращение отдачи от образования, начавшееся с середины 2000-х гг. было слишком незначительным, чтобы объяснить снижение неравенства в 2000-е гг. Теории, связывающие рост неравенства по заработной плате с приватизацией и расширением частного сектора, также не обладают высокой объясняющей силой. Вклад этого фактора в общую вариацию заработков не превышал 3%: неравномерность в распределении заработков оказалась схожей внутри частного и государственного секторов, а увеличение занятости в частном секторе сопровождалось снижением относительных заработных плат в этом секторе.

Лишь по двум измерениям рост неравенства был близок по масштабам с изменением общей дифференциации заработков. Это межрегиональные и межотраслевые различия в заработной плате, которые увеличились «в разы» и вклад которых в общее неравенство также является весьма значительным. Еще одним важным драйвером неравенства было «остаточное» неравенство, т.е. та дифференциация заработных плат, которая остается необъясненной даже после учета множества наблюдаемых характеристик. Это дифференциация заработков внутри узких групп работников одного пола, одного возраста, имеющих одинаковый уровень образования, проживающих в одном регионе, занятых в одной и той же отрасли и т.п. Именно динамика остаточного неравенства решающим образом формировала траекторию изменений показателей неравенства по заработным платам в 1990-е и 2000-е гг.

Высокая значимость факторов, связанных с остаточным неравенством, а также с территориальными факторами и характеристиками предприятий, приводит к выводу о том, что источники дифференциации связаны с институциональными особенностями российской экономики, точнее с ее



деинституционализацией. Аналогичным образом наблюдавшееся снижение неравенства и дальнейшие перспективы этого процесса связаны с укреплением рыночных институтов, в том числе институтов рынка труда. Следует понимать, что деградация затронула не только «классические» институты рынка труда: профсоюзы, минимальную заработную плату, инфорсмент трудового законодательства и др., но и весь комплекс взаимоотношений между работодателями и работниками. Трудовые отношения все больше индивидуализировались как на стороне работников, так и на стороне работодателей. В российской экономике появился и непрерывно расширялся неформальный сектор, где многие составляющие трудового законодательства не действовали. С обретением хозяйственной свободы предприятия при формировании заработной платы стали ориентироваться главным образом на собственное финансовое положение, а не на общегосударственные и отраслевые нормативы или ситуацию на местном рынке труда. Сложилась двухъярусная структура оплаты труда с делением всего заработка на постоянную (тарифную) и переменную (бонусно-премиальную) части. Последняя обладает гораздо большей вариацией как между работниками, так и во времени. Государственное регулирование, как показывают события последнего десятилетия, способно оказывать влияние на неравенство заработных плат: ужесточение ответственности за задержки заработной платы, многочисленные повышения МРОТ и реализация майских указов президента России привели к значимому сокращению неравенства (без них оно бы выросло на фоне кризиса и затяжной рецессии). Однако не стоит преувеличивать значение этих мер: их ограниченность связана как с риском роста неформальности, так и с финансовыми возможностями региональных бюджетов. Кроме того, интенсивное снижение неравенства началось в начале 2000-х гг., т.е. задолго до повышения активности государства в сфере регулирования доходов. Ключевым фактором снижения неравенства

является экономический рост, который способствует ликвидации «плохих» и созданию «хороших» рабочих мест, расшивке «ловушек бедности» и активизации территориальной мобильности работников. В данной работе был также проведен анализ межрегионального неравенства в оплате труда и его вклада в формирование общего неравенства в заработках. Наше исследование подтверждает известное мнение о том, что «региональный фактор» вносит лидирующий вклад в общее неравенство, превышающий вклад «отраслевого фактора» и вклад различных показателей человеческого капитала (в частности, образования и опыта работы). Этот результат сохраняется при применении различных индексов неравенства и методов их декомпозиции.

Лидерами по уровню номинальной заработной платы традиционно является ряд северных и северо-восточных регионов, а также Москва и Санкт-Петербург. Аутсайдерами – южные республики и ряд регионов Центрального федерального округа. В целом наблюдается пространственная кластеризация регионов по уровню номинальной заработной платы: регионы с более высокими номинальными заработными платами располагаются относительно близко к другим таким же регионам. Как качественные описания, так и количественные оценки указывают на то, что региональное неравенство по номинальной заработной плате труда имеет компенсирующий характер: номинальные заработные платы выше в тех регионах, где выше стоимость жизни и менее благоприятные условия. Компенсирующей является примерно половина «номинального» неравенства, тогда как другая половина транслируется в неравенство по покупательной способности заработной платы, т.е. в «реальное» неравенство.

В 2000-е и в начале 2010-х гг. имело место постепенное сокращение как «номинального», так и «реального» межрегионального неравенства, при этом «реальное» неравенство сокращалось быстрее за счет некоторо-



го выравнивания уровня цен по регионам. Этот факт подтверждается анализом с позиций как сигма-, так и бета-конвергенции. Однако в 2015–2016 гг. региональное неравенство начало расти. На данный момент сложно сказать, в какой мере данная тенденция будет иметь продолжение в последующие годы.

Несмотря на сокращение межрегионального неравенства, за последние 16 лет относительное положение регионов как по номинальной заработной плате, так и по ее покупательной способности изменилось очень слабо. Ранговая корреляция между 2000 и 2016 гг. для номинальной заработной платы составляет 0,9, для покупательной способности 0,75. Это указывает на то, что различия в оплате труда между регионами имеют глубокую и долгосрочную основу. Сокращение «номинального» неравенства сопровождалось ростом эффективности распределения рабочей силы по регионам. Эффективность распределения росла потому, что число занятых росло в большей мере в тех регионах, где сильнее росла номинальная заработная плата. Неравенство в заработных платах формируется в результате воздействия рыночных сил, но сами эти силы ограничены действующим регулированием и институтами рынка труда. Главными каналами влияния являются такие институты рынка труда, как минимальная заработная плата, законодательство о защите занятости и система

пособий по безработице. Минимальная заработная плата (так же, как и пособия по безработице) определяют нижний порог заработной платы, а потому могут влиять на масштабы неравенства в нижней части распределения. В то же время резкое повышение минимальной заработной платы без соответствующего роста производительности труда может стать причиной «вымывания» с рынка наименее квалифицированной рабочей силы, уделом которой становится безработица, либо экономическая неактивность.

Законодательство о защите занятости может способствовать ослаблению неравенства, поддерживая доходы тех, кто теряет свое рабочее место. Однако излишне жесткие нормы законов о труде, увеличивая расходы работодателя при найме и увольнении, могут способствовать увеличению безработицы, что в свою очередь становится фактором, работающим на усиление неравенства. Жесткое ЗЗЗ влияет на неравенство, в том числе потому, что оно сдерживает оборот рабочей силы на рынке труда и по этой причине воздвигает барьеры на пути вовлечения новичков рынка труда в трудовую деятельность, а также приводит к перетоку рабочей силы из формального сектора в неформальный. Особенно интенсивно этот процесс идет при сочетании жесткого законодательства и слабого информента.

## Список использованных источников

1. Вишневская Н. Т. Реформа немецкого рынка труда: особый случай или пример для подражания? // Экономический журнал ВШЭ. 2014. Т. 18. № 2. С. 249–284.
2. Гимпельсон В. Российская модель рынка труда: испытание кризисом / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2. С. 249–254.
3. Гимпельсон В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Шарунина ; Высшая школа экономики. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». 2018. № 05.

4. Гимпельсон В. Е. Потоки на российском рынке труда: 2000-2012 гг. / В. Е. Гимпельсон, А. В. Шарунина // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2015. Т. 19. № 3. С. 313–348.
5. Занятость и безработица в Российской Федерации в июле 2018 года (по итогам обследования рабочей силы) / Росстат : [Электронный ресурс]. 2018. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm) (дата обращения: 05.09.2021).
6. Зудина А. А. Дороги, ведущие молодежь в НЕЕТ: случай России // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227.
7. Капелюшников Р. И. Как оценивать жесткость законодательной защиты занятости для России: комментарий. WP3/2011,02. 2011. 19 с.
8. Капелюшников Р. И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва? / Высшая школа экономики. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». 2002. № 03.
9. Коммандер С. Характеристики безработного / С. Коммандер, Р. Емцов // Бедность в России. Государственная политика и реакция населения. Вашингтон : Всемирный банк, 1998. С. 197–223.
10. Сравнительный анализ системы страхования по безработице и страхования занятых лиц в странах Азии и в мире / Джон Картер, Мишель Бедар, Селин Пейронг Биста. М. : Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2014.
11. Обзоры ОЭСР по рынку труда и социальной политике: Российская Федерация. 2011. doi: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119345-ru>.
12. Российский статистический ежегодник. 2017 : Стат. сб. / Росстат. М. : 2017. 686 с.
13. Abowd J. Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States / J. Abowd, F. Kramarz, T. Lemieux, D. Margolis // Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries / D. Blanchflower, R. Freeman (eds.). Chicago : University of Chicago Press, 2000. P. 427–472. URL: <http://www.nber.org/chapters/c6813> (дата обращения: 10.09.2021).
14. Acemoglu D. Productivity gains from unemployment insurance / D. Acemoglu, R. Shimer // European Economic Review. 2000. Vol. 44. No. 7. P. 1195–1224.
15. Adams S. J. Living Wage Effects: New and Improved Evidence / S. J. Adams, D. Neumark // NBER Working Papers. 2003. No. w9702. URL: <https://ssrn.com/abstract=408198> (дата обращения: 15.08.2021).
16. Addison J. T. The Economics of Employment Protection / J. T. Addison, P. Teixeira // IZA Discussion Paper. October. 2001. No. 381.
17. Arango C. Minimum Wages in Colombia: Holding the Middle with a Bite on the Poor / C. Arango, A. Pachón // Banco de la República de Colombia, Bogotá : [Электронный ресурс]. 2004. Borradores de Economía Serie 280. URL: <http://www.banrep.gov.co/es/node/531> (дата обращения: 15.08.2021).
18. Bentolila S. Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? / S. Bentolila, G. Bertola // The Review of Economic Studies. 1990. Vol. 57. No. 3. P. 381–402.

19. *Bentolila S.* Reforming an Insider-outsider Labor Market: The Spanish Experience / S. Bentolila, J. Dolado, J. Jimeno // IZA Journal of European Labor Studies. 2012. Vol. 1. No. 4. doi: 10.1186/2193-9012-1-4.
20. *Bertola G.* A Pure Theory of Job Security and Labor Income Risk // Review of Economic Studies, 2004. Vol. 71. P. 43–61.
21. *Betcherman G.* Labor market institutions: a review of the literature // ResearchGate : [Электронный ресурс]. 2012. URL: [https://www.researchgate.net/publication/255724718\\_Labor\\_Market\\_Institutions\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/255724718_Labor_Market_Institutions_A_Review_of_the_Literature) (дата обращения: 08.08.2021).
22. *Bhorat H.* Estimating the Impact of Minimum Wages on Employment, Wages, and Non-Wage Benefits: The Case of Agriculture in South Africa / H. Bhorat, R. Kanbur, B. Stanwix // American Journal of Agricultural Economics. 2014. Vol. 96. Is. 5. P. 1402–1419.
23. *Bingley P.* Unemployment Insurance, Wage Dynamics and Inequality over the Life Cycle / P. Bingley, L. Cappellari, N. Westergård-Nielsen // IZA Discussion Paper Series. 2013. January. No. 7128. URL: <http://hdl.handle.net/10419/69386> (дата обращения: 08.09.2021).
24. *Boeri T.* The Political Economy of Flexicurity / T. Boeri, J. I. Conde-Ruiz, V. Galasso // Journal of the European Economic Association. 2006. Vol. 10. doi: 10.2307/23251096.
25. *Boeri T.* Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets // Handbook of Labor Economics / O. Ashenfelter, D. Card (eds.). Amsterdam : North Holland, 2011. Vol. 4b. doi: 10.1016/S0169-7218(11)02411-7.
26. *Borjas G.* Labor economics. Boston : McGraw-Hill/Irwin, 2013. 521 p.
27. *Brown C.* Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income // Handbook of Labor Economics. Vol. 3B / O. Ashenfelter, D. Card (eds.). Amsterdam : Elsevier, 1999. P. 2101–2163.
28. *Brown C.* The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment / C. Brown, C. Gilroy, A. Kohen // Journal of Human Resources. 1983. Vol. 18. No. 1. P. 3–31.
29. *Browning M.* Unemployment insurance benefit levels and consumption changes / M. Browning, T. Crossley // Journal of Public Economics. 2001. Vol. 80. No. 1. P. 1–23.
30. *Burgess P.* The impact of UI benefits on reemployment success / P. Burgess, J. Kingston // Industrial and Labor Relations Review. 1976. Vol. 30. P. 25–31.
31. *Card D.* Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987–89 // Industrial and Labor Relations Review. 1992. Vol. 46. No. 1. P. 38–54.
32. *Card D.* How the Minimum Wage Affects the Distribution of Wages, the Distribution of Family Earnings, and Poverty / D. Card, A. Krueger // Myth and Measurement. Princeton, NJ : Princeton University Press, 1995.
33. *Card D.* Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania / D. Card, A. Krueger // American Economic Review. 1994. Vol. 84. No. 4. P. 772–793.
34. *Card D.* Cash-on-hand and competing models of intertemporal behavior: New evidence from the labor market / D. Card, R. Chetty, A. Weber // Quarterly Journal of Economics. 2007. Vol. 122. No. 4. P. 1511–1560.

35. *Card D.* Extended benefits and the duration of UI spells: evidence from the New Jersey extended benefit program / D. Card, P. B. Levine // *Journal of Public Economics*. 2000. Vol. 78. Iss. 1–2. P. 107–138.
36. *Chetty R.* Moral hazard vs. liquidity and optimal unemployment insurance // *Journal of Political Economy*. 2008. Vol. 116. No. 2. P. 173–234.
37. *Countryman G. J.* The Effect of Unemployment Insurance Benefits on Income Inequality in the Canadian Provinces // *Canadian Public Policy*. 1999. Vol. 25. No. 4. P. 539–556.
38. *Deere D.* Sense and Nonsense on the Minimum Wage / D. Deere, K. Murphy, F. Welch // *Regulation*. 1995. Vol. 1. P. 47–56.
39. *Del Carpio X. V.* Does the Minimum Wage Affect Employment? Evidence from the Manufacturing Sector in Indonesia / X. V. Del Carpio, H. Nguyen, L. Wang // *IZA Journal of Labor & Development*. 2012. No. 4. doi: 10.1186/s40175-015-0040-8.
40. *Dolado J. J.* Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain / J. J. Dolado, C. Garcia, J. F. Jimeno // *Economic Journal*. 2002. Vol. 112. No. 480. P. 270–295.
41. *Dolado J.* Does Dual Employment Protection Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms / J. Dolado, S. Ortigueira, R. Stucchi // *CEPR Discussion Paper*. 2012. No. 8763.
42. *Ehrenberg R.* Unemployment insurance, duration of unemployment, and subsequent wage gain / R. Ehrenberg, R. Oaxaca // *American Economic Review*. 1976. Vol. 66. P. 754–766.
43. *Erksoy S.* The Distributional Implications of Unemployment Insurance: A Micro-Simulation Analysis / S. Erksoy, L. Osberg, S. Phipps. Ottawa : Human Resources Development Canada, 1995.
44. *Esser I., Ferrarini T., Nelson K., Palme J., Sjöberg O.* Unemployment Benefits in EU Member States. Employment, Social Affairs & Inclusion Report of the European Commission. European Union. Stockholm : Swedish Institute for Social Research, 2013.
45. *Eyraud F.* The Revival of Minimum Wage Setting Institutions / F. Eyraud, C. Saget // *Defence of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World* / J. Berg, D. Kucera (eds.). New York and Geneva : Palgrave MacMillan and International Labour Organisation, 2002. P. 100–118.
46. *Fajnzylber P.* Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution: Evidence from Brazil's Formal and Informal Sectors. Working Paper Series 151. Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Belo Horizonte, Brazil, 2001.
47. *Farber H.* Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the US Labor Market. Industrial Relations Section Working Paper No. 573 / H. Farber, R. Valletta. Princeton, NJ : Princeton University, 2013. April.
48. *Feliciano Z.* Does the Minimum Wage Affect Employment in Mexico? // *Eastern Economic Journal*. 2001. Vol. 24. No. 2. P. 165–180.
49. *Fields G.* Minimum Wages and Poverty with Income-Sharing / G. Fields, R. Kanbur // *Journal of Economic Inequality*. 2007. Vol. 5. P. 135–147.

50. *Freeman R.* Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Development? // Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics. Washington, DC : The World Bank, 1992.
51. *Freeman R.* The Minimum Wage as a Redistributive Tool // The Economic Journal. 1996. Vol. 106. Iss. 436. P. 639–649. doi: 10.2307/2235571.
52. *Gangl M.* Scar effects of unemployment: an assessment of institutional complementarities // American Sociological Review. 2006. Vol. 71. P. 986–1013.
53. *Gindling T.* The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market: The Case of Costa Rica / T. Gindling, K. Terrell // Labour Economics. 2007. Vol. 14. No. 3. P. 485–511.
54. *Gruber J.* The consumption smoothing benefits of unemployment insurance // American Economic Review. 1997. Vol. 87. No. 1. P. 192–205.
55. *Haltiwanger J.* Cross Country Differences in Job Reallocation: The Role of Industry, Firm Size and Regulations / J. Haltiwanger, S. Scarpetta, H. Schweiger // Labour Economics. 2014. Vol. 26, Iss. 1. P. 11–25. doi: 10.1016/j.labeco.2013.10.001.
56. *Hamermesh D.* Entitlement effects, unemployment insurance, and employment decisions // Economic Inquiry. 1979. Vol. 17. No. 3. P. 317–332.
57. *Jones P.* The Impact of Minimum Wage Legislation in Developing Countries Where Coverage is Incomplete // Centre for the Study of African Economies. University of Oxford. 1998. WPS 98/2.
58. *Kahn L. M.* Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996–2001 // Labour Economics. 2010. Vol. 17. P. 1–15.
59. *Katz L.* The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry / L. Katz, A. Krueger // Industrial and Labor Relations Review. 1992. Vol. 46. No. 1. P. 6–21.
60. *Katz J.* The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefits on the Duration of Unemployment / J. Katz, B. Meyer // Journal of Public Economics. 1990. Vol. 41. No. 1. P. 45–72.
61. *Kertesi G.* Fighting ‘Low Equilibria’ by Doubling the Minimum Wage? Hungary’s Experiment / G. Kertesi, J. Kollo // IZA Discussion Paper. 2003. No. 970.
62. *Lalive R.* How changes in financial incentives affect the duration of unemployment / R. Lalive, J. C. van Ours, J. Zweimuller // Review of Economic Studies. 2006. Vol. 73. No. 4. P. 1009–1038.
63. *Lalive R.* Benefit Entitlement and Unemployment Duration: Accounting for Policy Endogeneity / R. Lalive, J. Zweimüller // Journal of Public Economics. 2004. Vol. 88. No. 12. P. 2587–2616.
64. *Lemos S.* Minimum Wage Effects across the Private and Public Sectors in Brazil // Journal of Development Studies. 2007. Vol. 43. No. 4. P. 700–720.
65. *Lemos S.* The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil // IZA Discussion Paper. 2004. No. 1089.
66. *Lichter A.* Benefit Duration and Job Search Effort: Evidence from a Natural Experiment // IZA Discussion Paper. 2016. No. 10264.
67. *Lustig N.* Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence / N. Lustig, D. McLeod // Labor Markets in Latin America / S. Edwards, N. Lustig (eds.). Washington, DC : Brookings Institution Press, 1996. P. 62–103.

68. *Maloney W.* Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America / W. Maloney, J. Nunez Mendez // *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean* / J. Heckman, C. Pagés (eds.). 2004. P. 109–130.
69. *Martin J. P.* Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity / J. P. Martin, S. Scarpetta // *De Economist*. 2012. Vol. 160. P. 89–116.
70. *Martins P. S.* Working to Get Fired? Regression Discontinuity Effects of Unemployment Benefit Eligibility on Prior Employment Duration // *IZA Discussion Paper*. 2016. No. 10262.
71. *Meghir C.* Earnings, Consumption, and Life Cycle Choices / C. Meghir, L. Pistaferri // *Handbook of Labor Economics* / O. Ashenfelter, D. Card (eds). 2011. Vol. 4B.
72. *Moffitt R. A.* Unemployment benefits and unemployment // *IZA World of Labor*. 2014. No. 13. doi: 10.15185/izawol.13.
73. *Montenegro C.* Who Benefits from Labor Market Regulations? / C. Montenegro, C. Pages. Chile 1960–1998. NBER WP No. 9850. 2003. doi: 10.3386/w9850.
74. *Montenegro C.* Who Benefits from Labor Market Regulations? Policy Research Working Paper. No. 3143 / C. Montenegro, C. Pagés. Washington, DC : World Bank. 2003.
75. *Mooi-Reci I.* Retrenchments in Unemployment Insurance Benefits and Wage Inequality: Longitudinal Evidence from the Netherlands, 1985–2000 // *European Sociological Review*. 2012. Vol. 28. No. 5. P. 594–606.
76. *Morley S.* Structural Adjustment and the Determinants of Poverty in Latin America // *Coping with Austerity: Poverty and Inequality in Latin America* / N. Lustig (ed.). Washington, DC : The Brookings Institution, 1995.
77. *Neumark D.* The Effects of the Minimum Wage in Brazil on the Distribution of Family Incomes: 1996–2001 / D. Neumark, W. Cunningham, L. Siga // *Journal of Development Economics*. 2006. Vol. 80. No. 1. P. 136–159.
78. *Neumark D.* Minimum Wage Effects in the Longer Run / D. Neumark, O. Nizalova // *Journal of Human Resources*. 2007. Vol. 42. No. 22. P. 435–452.
79. *Neumark D.* Minimum Wages and Employment / D. Neumark, W. Wascher // *IZA Discussion Paper*. 2007. No. 2570.
80. *Neumark D.* Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: A Comment / D. Neumark, W. Wascher // *American Economic Review*. 2000. Vol. 90. No. 5. P. 1362–1396.
81. OECD Employment Outlook 2006. Paris : OECD, 2006. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/oec-demploymentoutlook2006.htm> (дата обращения: 15.08.2021).
82. OECD Benefits and Wages 2007. Paris : OECD, 2007. 205 p.
83. OECD 2014. United States: Tackling high inequalities: Creating opportunities for all. URL: <http://www.oecd.org/social/Tackling-high-inequalities.pdf> (дата обращения: 15.09.2021).
84. OECD 2012. Perspectives on global development “Social Cohesions in a Shifting World”. Paris : OECD, 2011.



85. OECD Employment Outlook ... Paris : OECD, 2004–2013.
86. OECD 2011. The Impact of Economic Globalization and Changes in Policies and Institutions on Rising Earnings Inequality. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-of-growing-inequalities-in-oecd-countries\\_9789264119536-en#page8](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-of-growing-inequalities-in-oecd-countries_9789264119536-en#page8) (дата обращения: 15.08.2021).
87. *Palme J., Nelson K., Sjöberg O., Minas R.* European Social Models, Protection and Inclusion. Reserarch Report. Institute for Future Studies, Stockholm. 2009.
88. *Pissarides C.* Employment Protection // *Labour Economics*. 2001. Vol. 8. P. 131–159.
89. *Rothstein J.* Unemployment insurance and job search in the great recession // *Brookings Papers on Economic Activity*. 2011. P. 143–213. URL: <https://www.brookings.edu/bpea-articles/unemployment-insurance-and-job-search-in-the-great-recession/> (дата обращения: 20.09.2021).
90. *Rutkowski J. J.* Enhancing Job Opportunities: Eastern Europe and the Former Soviet Union / J. J. Rutkowski, S. Scarpetta. Washington, DC : World Bank, 2005. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/7408> (дата обращения: 15.08.2021).
91. *Saint-Paul G.* The political economy of labour market institutions. Oxford : Oxford University Press, 2000.
92. *Sen A.* Inequality, unemployment and contemporary Europe // *International Labour Review*. 1997. Vol. 136. No. 2. P. 155–171.
93. *Streeck W., K. Thelen* (eds). Beyond continuity. Institutional change in advanced political economies, Oxford: Oxford University Press, 2005.
94. *Tatsiramos K.* Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability // *Journal of the European Economic Association*. 2009. Vol. 7. No. 6.
95. Termination of Employment Digest. Geneva : Intern. labour office, 2010. 423 p.
96. *Van Ours J. C.* How Shortening the Potential Duration Of Unemployment Benefits Affects the Duration of Unemployment: Evidence from a Natural Experiment / J. C. Van Ours, M. Vodopivec // *Journal of Labor Economics*. 2006a. Vol. 24. No. 2. P. 351–378. doi: 10.1086/499976.
97. *Van Ours J. C.* Shortening the Potential Duration of Unemployment Benefits Does Not Affect the Quality of Post-Unemployment Jobs: Evidence from a Natural Experiment / J. C. Van Ours, M. Vodopivec // *IZA Discussion Paper* 2006. No. 2171.
98. Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries. Chicago and Cambridge, MA: University of Chicago Press and NBER, 2000. P. 427–472.

*Электронное научное издание*

*Серия аналитических докладов НИУ ВШЭ  
«Социально-экономическое неравенство в России:  
состояние, динамика, ключевые проблемы»*

Вишневская Нина Тимофеевна, Зудина Анна Алексеевна,  
Капелюшников Ростислав Исаакович, Лукьянова Анна Львовна,  
Ощепков Алексей Юрьевич, Шарунина Анна Вячеславовна

**НЕРАВЕНСТВО В ОПЛАТЕ ТРУДА:  
ДИНАМИКА, ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, РЕГИОНАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ,  
ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА**

Редактор: Солнцев Е.М.  
Компьютерная верстка: Понизов В.В.  
Дизайн обложки: Емельянова М.А.

Формат 60x90 1/8. Гарнитура Noto Sans  
Уч.-изд. л. 6,85. 2,03 Мб

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»

101000, Москва, ул. Мясницкая, 20  
Тел.: +7 (495) 772-95-90 \*15564

Научный центр мирового уровня  
«Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала»

URL: <https://ncmu.hse.ru/>  
E-mail: [ncmu@hse.ru](mailto:ncmu@hse.ru)



