

На правах рукописи

**Ощепков Алексей Юрьевич**

**Факторы межрегиональных различий в заработной плате в России**

Специальность 08.00.05

Экономика и управление народным хозяйством

(Экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени**

**кандидата экономических наук**

Москва - 2009

Работа выполнена на кафедре микроэкономического анализа факультета экономики Государственного университета - Высшей школы экономики

Научный руководитель

доктор экономических наук,  
профессор Левин Марк Иосифович

Официальные оппоненты

доктор экономических наук,  
профессор Стародубровский Виктор Георгиевич

кандидат экономических наук,  
Лазарева Ольга Владимировна

Ведущая организация

Институт системного анализа РАН

Защита состоится «16» июня 2009 года в 14.00 на заседании диссертационного совета Д.212.048.05 в Государственном университете - Высшей школе экономики по адресу: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д.20, ауд. К-327.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного университета - Высшей школы экономики.

Автореферат разослан «\_\_\_» мая 2009 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
к.э.н.

Вишневская Н.Т.

## Общая характеристика работы

### **Актуальность темы исследования**

Различия в оплате труда между регионами существуют во всех странах, но в России они особенно велики. Вклад регионального фактора в общее неравенство по заработной плате в нашей стране значительно превосходит вклад любых других факторов, таких как образование, профессиональная или отраслевая принадлежность работников. Для большинства других стран подобная асимметрия нехарактерна. При этом высокая дифференциация по заработной плате между российскими регионами носит устойчивый характер. С началом переходного периода она резко выросла и, хотя в последующие годы отмечалось ее постепенное сглаживание, этот процесс протекал достаточно медленно.

Существование значительных и устойчивых межрегиональных различий в заработной плате в России порождает целый ряд сложных теоретических и практических проблем. Не свидетельствуют ли эти различия о нарушении принципа равной оплаты за равный труд? Возможно, в российских условиях это базовое положение экономической теории по каким-либо причинам не находит своего подтверждения? Если работники получают более щедрое вознаграждение только потому, что им посчастливилось жить и работать в «богатых» регионах, то возникает вопрос о нарушении социальной справедливости по отношению к работникам в «бедных» регионах. Анализ межрегиональных различий в оплате труда чрезвычайно важен также потому, что они являются основным источником для межрегионального неравенства в доходах населения. Наконец, встает вопрос, следует ли государству предпринимать какие-либо меры, направленные на смягчение неравенства в заработках между регионами, и если да, то какими они должны быть?

К сожалению, в российской экономической литературе тема территориальных различий в заработной плате остается пока недостаточно изученной. В результате многие сложные вопросы, возникающие в связи с существованием значительной межрегиональной дифференциацией зарплат, остаются без ответа. Это контрастирует с тем повышенным вниманием, которое уделяется этой тематике в других странах. Данная диссертационная работа призвана восполнить пробел, существующий в отечественных исследованиях по этой важной социально-экономической проблеме.

## Степень научной проработанности темы

В экономической литературе, посвященной межрегиональной дифференциации в оплате труда, можно выделить два основных направления исследований. Работы *первого* направления анализируют величину различий в средних (наблюдаемых) уровнях заработной платы между регионами. В этом случае в фокусе анализа обычно оказывается динамика этих различий. Популярность этого направления во многом связана с известной работой О. Бланшара и Л. Каца об эволюции региональных различий в заработках, безработице и занятости в США. В то же время нельзя не упомянуть о широком потоке эмпирических исследований, в которых обсуждается вопрос о наличии/отсутствии экономической конвергенции стран и регионов, инициированных работами У. Баумоля, Р. Барро и К. Сала-и-Мартина.

Работы, относящиеся ко *второму* направлению, нацелены на анализ факторов межрегиональных различий. В этом случае различия в средних уровнях заработной платы между регионами принято разделять на две компоненты. Первая связана с неоднородностью региональных структур занятости, что неизбежно должно отражаться на складывающихся в этих регионах средних уровнях оплаты труда и разнице между ними. Вторую составляют межрегиональные различия в заработной плате между группами схожих работников, то есть имеющих схожие производительные характеристики (например, образование, квалификацию или профессию) и занятыми на схожих рабочих местах (например, в одной и той же отрасли или секторе экономики).

Данная диссертационная работа относится ко второму направлению исследований. В ней неравенство в заработной плате между регионами также подразделяется на две части, и анализ фокусируется на различиях в оплате труда между группами схожих работников.<sup>1</sup> Хотя мы учитываем неравномерность распределения различных групп работников и типов рабочих мест по регионам и оцениваем ее вклад в наблюдаемые различия, анализ причин различий в региональных структурах занятости остается за рамками данной работы.

---

<sup>1</sup> Существование таких различий вызывает многочисленные вопросы, включая вопрос о нарушении принципов равной оплаты за равный труд и социальной справедливости по отношению к работникам «бедных» регионов. Например, в литературе, посвященной объяснению гендерных различий в оплате труда, принято считать, что различия в заработках между одинаково производительными работниками свидетельствуют о существовании дискриминации.

Базовый подход к анализу территориальных различий в оплате труда предлагается в рамках неоклассической *теории компенсирующих различий*. Действие компенсационного механизма было подробно описано в классическом труде Адама Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов». В последние десятилетия его применение к анализу территориальных различий было развито в работах М. Гринвуда, Дж. Гьорко, М. Канна, Дж. Робак, Ш. Роузена, Дж. Трэйси, Б.Хирша и многих других современных исследователей.

Некоторые из предпосылок теории компенсирующих различий являются достаточно жесткими и часто не выполняются на практике. Отступление от них можно рассматривать либо как усложнение базовой неоклассической модели, либо как переход к альтернативным теоретическим подходам. *Нарушение предпосылки о совершенной конкуренции* требует рассмотрения разнообразных неконкурентных механизмов формирования заработной платы. Эти механизмы анализировались в работах многих экономистов, среди которых можно выделить Д. Бланшфлауэра, Л. Каца, А. Маннинга, С. Никелла, Э. Освальда, Дж. Стиглица. *Несоблюдение другой предпосылки - об убывающей отдаче от масштаба* - предполагает анализ агломерационных эффектов и обращение к теории агломераций, развитие которой тесно связано с работами А. Маршалла, П. Кругмана, Ж.-Ф. Тиссе, М. Фуджиту, В. Хендерсона, и многих других.<sup>2</sup>

Следует также отметить, что в рамках теории компенсирующих различий существует проблема, связанная с выявлением источников ресурсов для выплаты компенсаций. Она может быть решена, если признать, что названные выше отклонения от исходных предпосылок этой теории имеют место на практике. Очевидно, что несовершенство конкуренции или возрастающая отдача от масштаба предоставляют фирмам возможности для выплаты более высокой, чем рыночная заработная плата, включая компенсацию работникам за неблагоприятные условия проживания.

Вопросы формирования и дифференциации заработной платы на российском рынке труда изучались в работах отечественных исследователей Н. Вишневской, В.

---

<sup>2</sup> Некоторые агломерационные эффекты могут интерпретироваться как результат следствие локализации накопления и обмена знаниями и информацией, а также накопления человеческого капитала, имеющим непосредственное отношение к теории эндогенного роста, развитой в работах Р. Лукаса, П. Ромера и ряда других экономистов.

Гимпельсона, И. Денисовой, Р. Капелюшникова, М. Колосницинной, Р. Колосовой, А. Лукьяновой, Т. Малевой, И. Мальцевой, Л. Овчаровой, А. Разумова, С. Рощина, В. Стародубровского, Т. Четверниной и других. Заметный вклад в понимание функционирования российского рынка труда внесли такие зарубежные экономисты, как Д. Браун, Д. Водсворс, Х. Леманн, К. Сабирьянова-Питер, М. Шаффер, Д. Эрл.

Проблема межрегиональной дифференциации в оплате труда поднималась при анализе многих аспектов функционирования отечественной экономики и рынка труда. В общем контексте диспропорций в социально-экономическом развитии регионов она обсуждалась в работах Н. Зубаревич, В.Лексина и А. Трейвиша, затрагивалась при анализе факторов межрегиональной миграции в работах С. Гуриева, Ю. Андриенко, Т. Гербера, при моделировании динамики региональных заработных плат в работах А. Коровкина и при анализе общего неравенства в оплате труда в работах А. Лукьяновой. Более полному пониманию факторов межрегиональной дифференциации в оплате труда в России способствовали исследования К. Сабирьяновой - Питер, М. Бергера, Г. Блукмиста, С. Бинеба, а также Р. Шахновича и Е. Кондратьевой. Однако на данный момент нельзя сказать, что вопрос территориальной дифференциации в оплате труда в России, несмотря на его высокую социальную значимость и актуальность, стал предметом всестороннего научного изучения.

### **Цели и задачи исследования**

Цель диссертационного исследования заключается в выявлении и оценке факторов межрегиональной дифференциации в заработной плате в России. Для достижения данной цели были поставлены следующие основные задачи, определившие логику и структуру исследования:

- 1) оценить величину межрегиональных различий в оплате труда в России и проанализировать их динамику, провести сопоставления с другими странами;
- 2) проанализировать основные теоретические и эмпирические подходы к объяснению межрегиональной дифференциации в оплате труда;
- 3) на этой основе разработать методологию эмпирического анализа, которая могла бы использоваться при изучении межрегиональных различий в заработной плате в России;
- 4) с помощью эконометрического аппарата оценить влияние основных факторов на различия в заработной плате между российскими регионами;

5) по результатам выполненного анализа предложить рекомендации для государственной политики, направленной на сглаживание межрегионального неравенства в оплате труда.

#### **Объект исследования**

Объект исследования – занятое население России в возрасте от 15 до 72 лет.

#### **Предмет исследования**

Предмет исследования - дифференциация в оплате труда между регионами – субъектами Российской Федерации.

#### **Теоретическая и методологическая основа исследования; используемые данные**

Теоретическую основу данной диссертационной работы составляют теории, объясняющие существование различий в оплате труда между (сопоставимыми) работниками, имеющими схожие производительные характеристики и занятыми на схожих рабочих местах. Ведущее место среди них занимает теория компенсирующих различий.

Методология исследования основана на эконометрической оценке уравнения заработной платы, расширенного за счет включения региональных характеристик. Данная методология позволяет анализировать межрегиональные различия в оплате труда между группами работников, схожих по своим производительным характеристикам. Ее основы были развиты в работах Дж. Робак, Б.Хирша, Дж. Дюмонда, Д. Макферсона и ряда других исследователей. В диссертации предлагаются также определенные усовершенствования данной методологии.

Исследование базируется на двух типах данных - агрегированных данных Росстата по ключевым показателям социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и микро-данных, относящихся к индивидам. Оценка уравнения заработной платы выполнена на микро-данных Выборочного обследования благосостояния домашних хозяйств и участия в социальных программах (НОБУС). Оценка масштабов межрегиональных различий в заработной плате и анализ их динамики, а также международные сопоставления выполнены как на микро-данных, так и с использованием агрегированных региональных данных.

#### **Научная новизна**

Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что в ней впервые в отечественной литературе осуществлен комплексный теоретический и

эмпирический анализ межрегиональных различий в оплате труда в России. Это выражается в следующем.

1. Произведена серия оценок величины межрегиональных различий в заработной плате в России и проведено их сопоставление с аналогичными оценками, полученными для других стран. Это позволило обосновать вывод о чрезвычайно высоком неравенстве в оплате труда, существующем между российскими регионами.

2. Проведен анализ динамики межрегиональных различий в заработной плате с применением методов выявления конвергенции. Показано, что тенденция к сокращению межрегиональных различий в заработной плате в России существует, но по своей интенсивности она заметно слабее, чем в развитых странах, для которых имеются сопоставимые оценки.

3. На основе критического анализа основных теоретических подходов к объяснению межрегиональной дифференциации в оплате труда и эмпирических исследований разработана оригинальная методология оценки влияния различных факторов на межрегиональные различия в заработной плате в России. При этом предложено решение ряда методологических проблем, возникающих в ходе эконометрического анализа, которые игнорировались в предшествующих исследованиях (эндогенность региональных характеристик, наличие положительных издержек миграции и др.). Это позволило получить более надежные результаты, свободные от ограничений, присущих многим исследованиям в этой области.

4. Получено объяснение основной части различий в оплате труда между российскими регионами. Установлено, что в российских условиях наибольший вклад в формирование межрегиональных различий в оплате труда вносят два фактора – расхождения в региональных структурах занятости и компенсация за менее благоприятные для проживания характеристики регионов.

### **Практическая значимость**

Объяснение различий в оплате труда между российскими регионами может быть полезно при выработке рекомендаций для государственной политики. Выявленный компенсирующий характер различий предполагает, что наиболее разумной реакцией государства могли бы стать меры, направленные на ослабление барьеров для внутренней миграции населения и снижение связанных с ней издержек.

Результаты работы могут использоваться при формировании системы оплаты труда в крупных организациях, действующих одновременно в различных регионах



России. В этих организациях обычно возникает проблема с согласованием двух принципов системы оплаты труда: с одной стороны, внутри организации необходимо соблюдать принцип «равной оплаты за равный труд», а, с другой стороны, оплата должна устанавливаться с учетом региональной специфики.

Кроме того, результаты работы и используемая методология анализа могут быть использованы при чтении курсов «Экономика труда» и «Эконометрика» для студентов экономических специальностей высших учебных заведений.

### **Апробация результатов**

Основные результаты диссертационного исследования представлены в 8 публикациях общим объемом 10 п.л. Они нашли отражение в проекте Центра трудовых исследований ГУ-ВШЭ «Рынок труда в регионах ЮФО: состояние и основные тенденции, 1992-2004», выполненного по заказу Всемирного Банка в 2005 г., а также использовались для выработки рекомендаций по улучшению системы оплаты труда для Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики (ОРАЭл). Разработанная в исследовании методология использовалась при проведении практических занятий по курсу «Эконометрика: дополнительные главы» для пятого курса факультета инноваций и высоких технологий Московского физико-технического института (МФТИ).

Результаты исследования на разных этапах представлялись на Международной научной конференции ГУ-ВШЭ «Модернизация экономики и общественное развитие» (Москва, апрель 2007 г.), а также на семинарах Немецкого института экономических исследований (Берлин, ноябрь 2006 г.), Немецкой ассоциации молодых экономистов (Берлин, декабрь 2006 г.), Университета Фридриха Шиллера (Йена, июль 2007 г.), Центра трудовых исследований ГУ-ВШЭ (Москва, ноябрь 2007 г.), Центра фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ (Москва, декабрь 2007 г.).

### **Структура исследования**

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и двух приложений. Она содержит 15 таблиц и 5 рисунков. Общий объем диссертации составляет 150 страниц.

## **Основное содержание работы**

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, излагаются его теоретические и методологические основы, формулируются цели и задачи,

показывается научная новизна и практическая значимость исследования диссертационной работы.

**В первой главе** диссертации обсуждаются ключевые аспекты понятия «различия в заработной плате между регионами», проводится дескриптивный статистический анализ межрегиональной дифференциации в оплате труда и ее динамики (на агрегированных данных), приводятся альтернативные оценки масштабов этого явления в России и их сопоставление с другими странами, анализируется динамика и масштабы различий в ряде других ключевых региональных экономических характеристик и их связь с различиями в оплате труда, обсуждается вопрос о том, какие механизмы потенциально способны выравнять межрегиональные различия в заработной плате на российском рынке труда.

Центральным понятием, лежащим в основе данного диссертационного исследования, является понятие межрегиональных различий в заработной плате. Межрегиональные различия в заработной плате – это различия в средних уровнях заработной платы работников, занятых в разных регионах.<sup>3</sup> Однако в это определение требуется внести ряд уточнений перед тем, как его использовать на практике.

Под межрегиональными различиями в заработной плате чаще всего понимаются *различия между регионами в средних уровнях заработной платы среди всех работников*. Эти средние уровни заработной платы регулярно публикуются национальными статистическими службами, так что средства массовой информации или политические деятели могут легко использовать такие данные и привлекать внимание общественности к вопросу межрегиональных различий. Однако в специальных научных исследованиях под межрегиональными различиями в заработной плате часто понимаются *различия между регионами в средних уровнях заработной платы среди схожих групп работников* (то есть работников со схожими производительными характеристиками и занятыми на схожих рабочих местах). Именно такие различия находятся в центре внимания и данной диссертационной работы. Однако при определении масштабов межрегиональной дифференциации в оплате труда, анализе ее динамики и проведении международных сопоставлений в

---

<sup>3</sup> При определении понятия «заработная плата» мы следуем определению, представленному в Статье 1 Конвенции МОТ от 08.07.49 №95.

первой главе проводится анализ межрегиональных различий в оплате труда в целом, используя для этого агрегированные статистические данные.

Межрегиональные различия в оплате труда могут оцениваться исходя из показателей как номинальной (денежной), так и реальной (скорректированной на различия в региональных уровнях цен) заработной платы. Тем не менее многие исследователи ограничиваются обсуждением уровней и динамики только номинальных заработков. Однако если заработная плата интерпретируется как индикатор благосостояния или как индикатор производительности труда, то необходимо учитывать различия в уровнях цен между регионами. В данной диссертации проводится анализ межрегиональных различий как в номинальной, так и в реальной заработной плате.

Расчет простых индикаторов межрегионального неравенства в номинальной заработной плате на агрегированных данных показывает, что его масштаб в России заметно выше, чем в других крупных странах. Как следует из Таблицы 1, даже если разделить территорию США не на штаты, а на 363 (!) статистических региона, различия в заработной плате между ними все равно оказываются более, чем вдвое ниже, чем между регионами России. Включение в анализ удаленных северных территорий существенно повышает величину различий в заработной плате между провинциями в Канаде, однако и в этом случае она остается примерно втрое ниже, чем между регионами России.

**Таблица 1. Межрегиональные различия в заработной плате в России в сравнении с другими странами**

Страна	Число регионов	Комментарий	Период	Макс/Мин	Кэф-т вариации
Германия	16	федеральные земли	2003	1,56	0,147
Франция	26	Регионы	2002	1,57	0,087
Австралия	8	6 штатов + 2 территории	1996-2001	1,28	0,083
Канада	10	провинции	2003-2007	1,32	0,081
Канада	13	10 провинций + 3 северных территории	2003-2007	1,60	0,135
США	51	50 штатов + округ Колумбия	2001-2002	2,22	0,184
США	363	Статистические регионы (MSA)	2001-2002	3,79	0,191
США	49	49 штатов (без штата Вайоминг)	2005-2007	1,81	0,130
Китай	22	провинции (без Тайваня)	2005-2006	1,84	0,188
Китай	27	22 провинции + 5 автономных районов	2005-2006	2,00	0,209

Китай	31	22 провинции + 5 автономных районов + 4 города центрального подчинения	2005-2006	2,55	0,305
<b>Россия</b>	<b>79</b>	субъекты Федерации (без Чеченской республики)	<b>2003-2007</b>	<b>6,35</b>	<b>0,447</b>

Другой возможный подход к измерению масштабов межрегиональных различий в оплате труда – это оценка вклада регионального фактора в общее неравенство по заработной плате. В соответствии с оценками, полученными в данной работе, региональный фактор (то есть регион проживания работников) вносит в общее неравенство по заработной плате максимальный вклад, превосходящий вклад любых иных факторов, таких как возраст, пол, образование, опыт работы, профессиональная и отраслевая принадлежность работников. Подобная асимметрия в пользу регионального фактора в других странах не наблюдается.

Если скорректировать межрегиональные различия в заработной плате на региональные уровни цен, то масштаб различий в России сокращается примерно на 35-45% (в зависимости от года). После такой корректировки меняется и иерархия факторов, от которых зависит дифференциация заработной платы. На первое и второе места выходят отраслевая и профессиональная принадлежность работников, а региональный фактор, хотя и остается чрезвычайно важным, смещается на третье место. Однако даже скорректированные на уровни цен межрегиональные различия в (реальной) заработной плате в России остаются заметно выше, чем различия в номинальной заработной плате во многих других странах.

Кроме того, межрегиональные различия в заработной плате в России носят устойчивый характер. Эта устойчивость проявляется как в постоянстве ранжирования регионов по уровням средней заработной платы, так и в постоянстве общей величины различий. Анализ динамики различий свидетельствует о том, что шоки, связанные с началом переходного процесса, оказали неодинаковое влияние на экономику отдельных регионов России. Они значительно усилили межрегиональные различия в оплате труда, которые достигли максимума к 1995 г. В последующий период различия в средней номинальной заработной плате между российскими регионами стали постепенно сглаживаться. Об этом свидетельствует динамика коэффициента вариации, величина которого с ходом времени стала уменьшаться (так называемая  $\sigma$ -конвергенция). Полученные в исследовании оценки показывают, что с середины

1990-х годов в России наблюдалась также слабая, но значимая отрицательная корреляция между уровнями региональных заработных плат и их приростами (так называемая  $\beta$ -конвергенция). Сходной была и динамика межрегиональных различий в заработной плате, скорректированных на уровни региональных цен.

Сильная межрегиональная дифференциация в оплате труда в России наблюдается на фоне значительной вариации во многих других региональных показателях – душевом ВРП, денежных доходах и расходах, уровнях занятости и безработицы и т.д. Простой корреляционный анализ агрегированных региональных характеристик приводит к следующим выводам: 1) существует сильная корреляция между региональными уровнями цен и региональными уровнями заработной платы (для разных лет коэффициент корреляции достигает 0,8 - 0,85). При этом между номинальной заработной платой и заработной платой, скорректированной на различия в региональных уровнях цен, также наблюдается высокая корреляция. Это означает, что корректировка на различия в уровнях цен слабо меняет относительное положение регионов с точки зрения оплаты труда работников; 2) наблюдается тесная связь между региональными показателями среднедушевых доходов и заработной платы (для разных лет коэффициент корреляции достигает 0,7 – 0,9), что не удивительно, так как заработная плата является главным источником (денежных) доходов населения; 3) в период 1992-2006 гг. наблюдалась слабая отрицательная корреляция между региональными показателями заработной платы и общей безработицы, которая, впрочем, не во все годы была значимой. Это указывает на возможность существования в российских условиях так называемой «кривой заработных плат» (англ. – wage curve); 4) прослеживается положительная корреляция между региональными показателями заработной платы и душевого ВРП; 5) наконец, наблюдается значимая корреляция между региональными уровнями заработной платы и характеристиками региональной занятости. Это предполагает, что при анализе межрегиональных различий в оплате труда необходимо строго контролировать различия в региональных структурах занятости.

Тот факт, что межрегиональные диспропорции, в частности, различия в уровнях заработных плат, являются устойчивыми во времени, поднимает вопрос о действии возможных выравнивающих механизмов. Имеющиеся немногочисленные исследования в этой области не позволяют сказать, в какой мере в российских условиях в качестве таких механизмов выступают межрегиональная миграция,

инвестиции и торговля. Результаты некоторых работ указывают на то, что потоки факторов производства скорее усиливают, чем сглаживают межрегиональные диспропорции. При этом большинство исследователей согласны в том, что эффективность выравнивающих мер федеральной бюджетной политики является крайне низкой.

**Во второй главе** диссертации проводится критический обзор существующих теоретических подходов, претендующих на объяснение межрегиональных различий в оплате труда, а также анализируется их потенциальная применимость к объяснению этих различий в российских условиях.

В качестве базового подхода к анализу межрегиональных различий в оплате труда в работе используется неоклассическая теория компенсирующих различий. Она предсказывает, что в условиях совершенной конкуренции и абсолютной мобильности факторов производства (что предполагает отсутствие издержек по их перемещению), цены на факторы производства выравниваются по регионам. Если в качестве фактора производства рассматривается труд, следует ожидать выравнивания уровней заработных плат. Однако если регионы обладают некоторыми фиксированными характеристиками, которые могут быть благоприятны или не благоприятны для проживания (англ. – consumption regional amenities and disamenities) и которые входят в функции полезности работников, то тогда даже в долгосрочном периоде региональные уровни оплаты труда могут сильно различаться. Эти различия будут определяться распределением фиксированных характеристик регионов, причем уровень оплаты труда будет выше в тех регионах, где условия проживания менее благоприятны. Это превышение будет являться компенсацией за менее благоприятные условия проживания. Помимо этого некоторые регионы могут обладать характеристиками, благоприятными не с точки зрения проживания работников, а с точки зрения расположения предприятий – производительскими региональными характеристиками (англ. - productive regional amenities). Именно при их наличии фирмы получают возможность выплачивать работникам более высокую заработную плату.

Однако некоторые предпосылки теории компенсирующих различий являются достаточно жесткими и часто не выполняются на практике. Учет возможных нарушений этих предпосылок можно рассматривать как усложнение исходной модели. Например, по целому ряду причин издержки движения факторов

производства между регионами являются ненулевыми. Это нарушает предпосылку об абсолютной мобильности и ведет к тому, что экономические шоки оказывают продолжительное влияние на различия в оплате труда между регионами. Как следствие, в долгосрочном периоде они будут отражать не только различия в фиксированных характеристиках между регионами, но также присутствие издержек на перемещение факторов производства.

Отказ от ряда других предпосылок может означать уже не усложнение исходной модели, а переход к альтернативным теоретическим подходам. Так, во многих случаях на практике не выполняется предпосылка о совершенной конкуренции. Несовершенство конкуренции на рынке труда может проявляться в наличии рыночной власти работодателей над работниками. В этом случае работодатели могут занижать оплату труда, не опасаясь того, что работники могут от них уйти. Источниками такой власти могут быть гетерогенность рабочих мест, несовершенство информации, а также ненулевые издержки мобильности работников и/или создания рабочих мест. Может наблюдаться также обратная ситуация, когда работники имеют рыночную власть над работодателями (например, в условиях ограниченного предложения труда). Различия в размере рыночной власти на региональных рынках труда ведут к различиям в уровнях оплаты труда между ними.

Несовершенная конкуренция может существовать и на товарных рынках. Рыночная власть фирмы генерирует монопольную ренту, которая (частично) может быть получена работниками в виде более высоких заработных плат. Наличие фирм с монопольной рентой в одном регионе и их отсутствие в другом, неодинаковый размер ренты или же различия в способах ее разделения между фирмой и работниками – все это может приводить к межрегиональным различиям в оплате труда. Важно отметить, что во всех этих случаях отклонения от условий совершенной конкуренции нарушают работу конкурентного механизма формирования заработной платы, одинакового для всех региональных рынков труда, что и генерирует различия в уровне оплаты труда между ними.

Однако для нарушений в работе конкурентного механизма формирования заработной платы не обязательно требуются отклонения от условий совершенной конкуренции на рынке труда или на рынке конечного продукта. Согласно предсказаниям теории эффективной заработной платы, даже находясь в конкурентной среде, фирмы могут иметь стимул назначать заработную плату выше конкурентного

уровня. Это не только стимулирует работников прилагать большие усилия, но и сокращает издержки найма и увольнения, так как работники будут предпочитать дольше оставаться на фирме, где заработная плата относительно выше. Если в одних регионах фирмы выплачивают эффективную заработную плату, а в других она соответствует предельному продукту труда, или же если во всех регионах фирмы устанавливают эффективную заработную плату, но на разных уровнях (например, вследствие различия в технологии мониторинга деятельности работников), то это также будет порождать межрегиональные различия в оплате труда.

Особый взгляд на существование межрегиональных различий в оплате труда предлагает теория агломераций. В рамках этой теории признается существование возрастающей отдачи от масштаба. При наличии возрастающей отдачи от масштаба во всех или хотя в некоторых регионах абсолютная мобильность факторов производства не будет обеспечивать выравнивания цен на них, как в неоклассической модели, а, может даже, напротив, способствовать усилению межрегиональных различий. В контексте различий в оплате труда это означает, что приток трудовых ресурсов в регион, в котором существует возрастающая отдача от масштаба, будет увеличивать, а не уменьшать уровень оплаты в этом регионе.

В рамках данной теории выделяются три группы эффектов (англ.-economies of agglomeration) (такое разделение было предложено еще в начале 20-го века А. Маршаллом), ведущих к возникновению возрастающей отдачи от масштаба. *Первая группа* включает в себя эффекты, проистекающие из взаимодействий фирмы с другими фирмами, производящими промежуточные товары, а также из близости фирм к большому рынку сбыта конечных продуктов. *Вторая группа* агломерационных эффектов возникает при формировании большого пула рабочей силы с различными навыками и квалификацией. *Третья группа* эффектов является следствием концентрации большого числа фирм, производящих схожие товары. Агломерационные эффекты третьей группы можно воспринимать также как результат локализации процессов накопления и обмена знаниями, обмена информации, накопления человеческого капитала, ставших предметом анализа в теории эндогенного роста.

Среди конкурирующих теоретических подходов применительно к России наиболее перспективным представляется использование теории компенсирующих различий. Во-первых, в России природно-климатические условия и издержки



проживания существенно варьируют по регионам. В плановой экономике различия в условиях проживания компенсировались с помощью специальных региональных коэффициентов, стимулировавших привлечение работников в отдаленные регионы или регионы с неблагоприятным климатом. Подобные коэффициенты продолжают действовать и в настоящее время. Таким образом, принцип региональной компенсации не является для страны новым. Во-вторых, в переходный период во внутренней миграции преобладали два тренда: из восточной части страны в западную (получивший название «западного дрейфа») и из северных регионов в центральные и южные. В качестве причин образования таких миграционных потоков называются резкое ослабление государственной региональной политики и политики поощрения внутренней миграции, вследствие чего население стало сталкиваться с высокими издержками проживания, которые не компенсировались или недостаточно компенсировались получением более высоких доходов. И хотя уровень внутренней миграции в России низок по международным стандартам, она подвержена влиянию многих «классических» факторов - таких как различия в возможностях трудоустройства, в стоимости жизни, а также в неденежных характеристиках, связанных с проживанием в тех или иных регионах.

Более того, хотя исследования, нацеленные на объяснение межрегиональной дифференциации в заработной плате в России, крайне немногочисленны, именно теорию компенсирующих различий можно признать наиболее популярным подходом к анализу данной проблемы. Существующие исследования свидетельствуют о применимости теории компенсирующих различий для анализа территориальных различий в оплате труда в России. Однако они имеют ряд недостатков, таких как использование регионально нерепрезентативных микро-данных и игнорирование ряда методологических проблем, что может серьезно влиять на получаемые выводы.

В данной главе также обсуждается, в какой степени может быть полезен учет альтернативных теоретических подходов при анализе межрегиональных различий в заработной плате применительно к российским условиям.

Как известно, в наследство от плановой экономики России досталось большое число монофункциональных городов и градообразующих предприятий, которые являются крупными работодателями на локальных рынках труда. Теоретически можно ожидать, что крупные предприятия будут пользоваться своим положением и занижать уровень заработной платы на локальных рынках. На практике дело обстоит

гораздо сложнее, так как таким предприятиям обычно не удается занижать заработную плату или увольнять работников, руководствуясь только соображениями экономической эффективности, поскольку это чревато серьезными социальными проблемами для локальных сообществ и может встречать противодействие со стороны местных властей. Вместе с тем работодатели, обладающие рыночной властью над работниками на локальном рынке труда, обычно обладают еще и рыночной властью на рынке некоторого товара. Существуют работы, которые показывают, что разделение ренты между фирмами и работниками имеет место на рынке труда в России, и, в частности, на локальных рынках труда. Кроме того, и в бюджетной сфере действует механизм разделения ренты, по смыслу схожий с механизмом, существующим на предприятиях частного сектора. Таким образом, есть основания полагать, что в российском случае полезно анализировать региональную дифференциацию в оплате труда с учетом нарушения предпосылок совершенной конкуренции.

Анализ агломерационных эффектов также потенциально может способствовать лучшему пониманию межрегиональной дифференциации в оплате труда в России. Наиболее очевидными примерами агломераций являются Москва вместе с Московской областью, а также Санкт-Петербург вместе с Ленинградской областью. В этих регионах уровень заработных плат гораздо выше среднего по стране, что вносит значительный вклад в общее межрегиональное неравенство по заработной плате. По некоторым оценкам, сам факт проживания в Москве объясняет 7-8% общей вариации в заработках, что больше, чем способен объяснить любой из таких факторов как образование, специальный стаж работы или профессиональный статус работников. Существуют также исследования, показывающие, что расположение предприятий промышленности рядом с крупными городами положительно влияет на уровень производительности труда на этих предприятиях. Это предполагает наличие агломерационных эффектов, оказывающих повышающее влияние на заработные платы в России.

**В третьей главе** проводится эмпирический анализ факторов, формирующих различия в заработной плате между российскими регионами.

*Методология* работы основывается на эконометрической оценке ряда спецификаций уравнения заработной платы, расширенного за счет включения различных региональных характеристик:

$$\text{Ln}(\text{Wage}_{i,j}) = A + B \cdot X_{i,j} + C \cdot \text{RC}_j + D \cdot S_j + E \cdot \text{MC}_j + e_{i,j}, \quad (1)$$

где  $\text{Wage}_{i,j}$  – заработная плата работника  $i$  из региона  $j$ ;  $X$  – набор характеристик работников и рабочих мест, отражающих региональную структуру занятости;  $\text{RC}$  – набор региональных характеристик;  $S$  – набор переменных, контролирующих воздействие экономических шоков на межрегиональную структуру заработных плат;  $\text{MC}$  – переменные, отражающие издержки миграции;  $A$  – глобальная константа;  $B$ ,  $C$ ,  $D$  и  $E$  – коэффициенты при соответствующих переменных;  $e$  – ошибка, отражающая влияние ненаблюдаемых факторов на индивидуальную заработную плату.

Ожидается, что коэффициенты набора ( $C$ ) будут статистически значимы. Другими словами, региональные характеристики ( $\text{RC}$ ) влияют на индивидуальные заработные платы, если рассматриваются работники со схожими характеристиками ( $X$ ), и при этом контролируется возможное влияние экономических регионально-специфических шоков ( $S$ ) и наличие положительных издержек миграции ( $\text{MC}$ ). Согласно предсказаниям теории компенсирующих различий, коэффициенты при благоприятных региональных характеристиках должны иметь отрицательный знак, при неблагоприятных – положительный, при производительских региональных характеристиках – также положительный.<sup>4</sup>

Уравнение (1) в нашей работе оценивается не только для выборки в целом, но и отдельно для мужчин и женщин. Такое разделение часто проводится в исследованиях, в которых оценивается уравнение заработной платы (если позволяют размеры выборки), что связано, прежде всего, с тем, что для мужчин и для женщин отдачи на производительные характеристики различаются.<sup>5</sup>

Затем на основе оценки уравнения (1) проводится анализ межрегиональных различий в заработной плате. Средняя по региону величина остатков регрессии

---

<sup>4</sup> В рамках представленной модели предполагается наличие связи между характеристиками территории, где проживает и работает индивид, и индивидуальными заработными платами. В силу того, что данные о значении характеристик, с которыми сталкиваются отдельные работники в отдельных районах, не доступны, в эмпирическом анализе используются данные на уровне регионов-субъектов Российской Федерации. Но очевидно, что многие характеристики набора ( $\text{RC}$ ), используемые нами (например, уровень загрязненности воздуха или уровень безработицы), сильно варьируют внутри регионов. В настоящей работе, к сожалению, учесть эту часть вариации оказалось невозможно.

<sup>5</sup> Это справедливо для российского рынка труда, см., например, Ощепков (2006, 2007)

характеризует величину отклонения средней заработной платы в данном регионе от средней заработной платы по стране в целом, которая не может быть объяснена включенными в модель факторами. Наблюдаемые (исходные) отклонения можно рассчитать по имеющимся микро-данным, вычислив отклонение средней заработной платы каждого региона от средней заработной платы в стране в целом. Межрегиональные различия в заработной плате между работниками с одинаковой производительностью можно представить как различия в средних по каждому региону остатках, получаемых после оценки уравнения заработной платы, включающей только переменные набора (X). Сопоставив их с исходными (наблюдаемыми) межрегиональными различиями в заработной плате, можно оценить какой вклад в ее дифференциацию вносят различия в региональных структурах занятости. Аналогичным образом можно определить, какой вклад в межрегиональную дифференциацию заработной платы вносят элементы набора (R). Корректировка межрегиональных различий в заработной плате на различия в региональных структурах занятости и на различия в региональных характеристиках должна существенно понижать масштабы межрегиональной дифференциации в заработной плате

Для исследования межрегиональной дифференциации в заработной плате необходимы микро-данные, которые были бы репрезентативны как на уровне страны в целом, так и на уровне отдельных регионов. В работе используются данные Выборочного обследования благосостояния домашних хозяйств и участия в социальных программах (НОБУС), проведенного Росстатом при участии Всемирного Банка в апреле-мае 2003г. Эти данные опираются на большую выборку (около 45 тыс. домохозяйств) и являются наиболее подходящими для целей исследования.<sup>6</sup>

В качестве зависимой переменной используется (логарифм) среднемесячная заработная плата по основному месту работы. В набор (X) данные НОБУС позволяют включить такие характеристики как пол, возраст, возраст в квадрате, стаж работы на данном предприятии, уровень образования, профессиональный статус, отраслевую

---

<sup>6</sup> Данные Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) не содержат информации о заработных платах; данные Российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ) не являются регионально репрезентативными; данные Обследования заработной платы по профессиям (ОЗПП), исследователям не доступны.

принадлежность (по ОКВЭД), фактическую продолжительность рабочего времени, семейный статус, наличие в семье детей до 15 лет. Данные позволяют также контролировать в уравнении размер населенного пункта, в котором проживает работник, что может служить прокси - переменной для эффектов агломерации.

Набор региональных характеристик (RC) включает в себя агрегированные региональные показатели, которые получены из официальных публикаций Росстата. Не существует какой-либо теории, которая бы однозначно предсказывала то, какие именно региональные характеристики входят в индивидуальные функции полезности работников, поэтому выбор конкретных переменных диктовался соображениями сопоставимости с предшествующими исследованиями и доступностью самих данных. Издержки проживания измерялись с помощью стоимости фиксированного набора товаров и услуг.<sup>7</sup> В состав переменных, характеризующих неденежные плюсы и минусы проживания в различных регионах, были включены средняя ожидаемая продолжительность жизни после рождения; средняя температура января; количество зарегистрированных преступлений в расчете на 100 тыс. населения; интенсивность выбросов загрязняющих веществ (тонн на кв. км); численность врачей и среднего медицинского персонала в расчете на 10 тыс. жителей; количество автобусов в расчете на 100 тыс. жителей; плотность автодорог с асфальтовым покрытием (км на 1000 кв. км территории); оснащенность квартирными телефонными аппаратами сети общего пользования (в расчете на 1 тыс. чел. городского населения); уровень региональной безработицы. Еще одна неденежная характеристика отражает близость того или иного региона к военному конфликту в Чеченской республике (напомним, что использовались данные за 2003 г). Набор (S) для контроля воздействия шоков образуют две переменные, сконструированные на основе данных Росстата о ВРП и ВВП. При оценке уравнения (1) отдельно для мужчин и женщин в спецификацию дополнительно включалась региональная переменная, представляющая собой средний региональный уровень различий в заработной плате между мужчинами и женщинами, необъясненных различиями в их производительных характеристиках. Данная переменная, отражающая степень дискриминации женщин на региональных

---

<sup>7</sup> Этот показатель рассчитывается Росстатом на основе одинакового для всех регионов набора товаров и услуг и рекомендован им для проведения межрегиональных сопоставлений покупательной способности заработных плат и доходов.

рынках труда, была оценена в работе диссертанта, посвященной проблемам гендерной дискриминации.<sup>8</sup>

Использование эконометрической модели (1) сопряжено с решением ряда проблем, возникающих как при ее спецификации, так и непосредственно при ее оценивании. В предыдущих исследованиях полностью игнорировалось наличие положительных издержек миграции. Однако, как показывает проведенный в диссертации теоретический обзор, наличие положительных издержек миграции чрезвычайно важно учитывать, так как иначе получаемые оценки коэффициентов при региональных характеристиках будут смещены. Поскольку оценки издержек внутренней миграции для России до сих пор отсутствуют, в диссертации в качестве прокси-переменной, отражающей величину таких издержек и их вариацию по регионам, используется расстояние от административного центра того или иного региона до Москвы. Это обосновано тем, что Москва (вместе с Московской областью) является основным центром притяжения для внутренних мигрантов.<sup>9</sup> Мы исходим из того, что различия в расстоянии отражают различия в транспортных, а в какой-то мере и в информационных издержках.

Другая проблема, которая полностью игнорировалась в предыдущих исследованиях - как отечественных, так и зарубежных – это эндогенность. Чтобы лучше понять потенциальные источники этой проблемы, ошибку из уравнения (1) можно представить в следующем виде:

$$e_{i,j} = ability_i + \varepsilon_j + v_{i,j} \quad (2)$$

Ошибка, помимо полностью случайной составляющей ( $v_{i,j}$ ), содержит в себе компоненты, связанные с действием ненаблюдаемых индивидуальных ( $ability_i$ ) и региональных ( $\varepsilon_j$ ) факторов. Примером ненаблюдаемых индивидуальных характеристик могут служить индивидуальные способности работников. Если они

---

<sup>8</sup> Ощепков А. Гендерные различия в оплате труда в России // Экономический журнал ВШЭ, т. 10, No. 4, 2006.

<sup>9</sup> Согласно нашим оценкам по данным Росстата, в 2002 г. положительное сальдо миграции для Москвы и Московской области наблюдалось по отношению к 47 регионам (то есть к более чем половине всех регионов), а для следующей по этому показателю Тюменской области - по отношению лишь к 7 регионам. Кроме того, в период с 2000 по 2005 гг. коэффициент чистой миграции был максимален для Москвы и Московской области (если не учитывать данные по республике Ингушетия).

коррелируют с какими-либо региональными характеристиками, включенными в уравнение (1), то оценки коэффициентов при всех региональных характеристиках будут смещены. В работе мы полагаем, что пространственное распределение работников по регионам не связано с их индивидуальными ненаблюдаемыми способностями.

В качестве примера ненаблюдаемого регионального фактора может выступать уровень экономического развития региона. Неучет этого фактора поднимает вопрос об эндогенности издержек проживания в уравнении (1). Можно ожидать, что в относительно более богатых регионах спрос на товары и услуги выше, чем в более бедных; следовательно, более высокий уровень заработной платы подталкивает цены вверх. То обстоятельство, что эта зависимость верна только для неторгуемых (не участвующих в межрегиональной торговле) товаров и услуг, не ослабляет значимость данной проблемы. Так, во многих зарубежных работах для того, чтобы учесть издержки проживания, использовались либо цены на жилье, либо некий региональный индекс цен, включающий в себя цены на жилье. Однако жилье относится к неторгуемым товарам; цены на него эндогенны по отношению к уровню заработных плат. В диссертации отмечается, что в первом приближении региональный индекс цен в России (стоимость фиксированного набора товаров и услуг) может рассматриваться как экзогенный по отношению к заработной плате, так как он не включает цены на жилье, а цены на большинство товаров и услуг, включаемых в этот индекс, слабо зависят от уровня локальных доходов.

Неучет регионального фактора является также потенциальным источником эндогенности характеристик региональной инфраструктуры. Естественно полагать, что в богатых и экономически развитых регионах и уровень заработных плат выше, и инфраструктура развита лучше, чем в бедных. Это предполагает, что оценки коэффициентов при благоприятных (неблагоприятных) региональных характеристиках будут смещены вниз (вверх). Для решения этой проблемы нужно найти такие инструментальные переменные, которые отражали бы различия между регионами в уровне развитости инфраструктуры, но при этом не были бы связаны с уровнем экономического развития региона. Такие переменные найти крайне трудно, что и объясняет, почему в зарубежной литературе по компенсирующим региональным различиям в заработной плате вопросу эндогенности практически не уделялось внимания.

В диссертации показывается, что уникальные российские условия позволяют решать проблему эндогенности характеристик региональной инфраструктуры. В условиях плановой экономики ее уровень развития определялся централизованно и экзогенно по отношению к уровню регионального экономического развития. И хотя в переходный период инфраструктура регионов развивалась в прямой зависимости от их бюджетных возможностей, анализ фиксирует высокую корреляцию между соответствующими индикаторами, относящимся к 1990 и 2003 годам. Это позволяет использовать индикаторы 1990 г. в качестве инструментальных переменных для индикаторов развитости инфраструктуры в 2003 г.

Выполненный эмпирический анализ позволил получить следующие основные результаты. Во-первых, была установлена значимая связь между индивидуальными заработными платами и рядом характеристик регионов. Направление этих связей согласуется с предсказаниями теории компенсирующих различий. Согласно полученным оценкам, работники получают компенсацию в терминах заработной платы за более высокий уровень цен и относительно неблагоприятные условия проживания (такие как низкая ожидаемая продолжительность жизни, слабая обеспеченность медицинским персоналом, более холодный климат и неблагоприятная экологическая обстановка). Как оказалось, компенсируется также и более высокий уровень безработицы, но коэффициент при этой характеристике значим слабо.

Во-вторых, после корректировки на значимые региональные характеристики, а также различия в структурах региональной занятости, межрегиональные различия в оплате труда оказались примерно на 70% ниже, чем наблюдаемые. Другими словами, основная часть межрегиональной дифференциации в заработной плате получила в работе свое объяснение. При этом выяснилось, что характеристики регионов имеют гораздо большее значение для объяснения межрегиональной дифференциации в оплате труда, чем различия между регионами в структуре занятости. Наибольший вклад в региональную вариацию заработных плат вносит региональный уровень цен. Отметим, что оценки, полученные отдельно для мужчин и для женщин, совпадают качественно и близки количественно. Единственное отличие между ними заключается в том, что учет дополнительной характеристики – уровня дискриминации - позволяет дополнительно объяснить около 6% межрегиональной вариации в заработной плате среди работников-женщин.



В-третьих, корректировка различий существенно меняет положение регионов по уровню заработной платы. Регионы ЮФО и ряд регионов ЦФО, являющиеся традиционными аутсайдерами по уровню наблюдаемой заработной платы, становятся лидерами по уровню скорректированной заработной платы. При этом резко сокращаются региональные премии в Москве и Санкт-Петербурге, а также в большинстве северных регионов.

Хотя эти результаты были получены на основе анализа микро-данных за один год (2003 г.), они справедливы и для более длительного периода времени. Дело в том, что выявленные в работе взаимосвязи между характеристиками регионов и индивидуальными заработными платами по своей природе имеют долгосрочный характер. При этом, как показано в первой главе диссертации, общая величина межрегиональных различий в заработной плате и ранжирование регионов по уровню заработной платы были в России достаточно стабильны.

В исследовании проводился анализ робастности (устойчивости) полученных результатов. Во-первых, интерпретировались только те зависимости между индивидуальными заработными платами и характеристиками регионов, которые оказались робастными в большинстве спецификаций. Во-вторых, качественные результаты подтвердились при оценке уравнения заработной платы для подгрупп работников с различной склонностью к мобильности, а также при исключении из выборки федеральных городов. В-третьих, если корреляция между наблюдаемыми относительными региональными заработными платами и чистой миграцией является отрицательной, что противоречит предположению о рациональности мигрантов, то после предложенной в работе корректировки региональных заработных плат (на различия в структурах занятости и региональные характеристики) эта корреляция приобретает «нормальный» положительный знак.

**В заключении** формулируются и обсуждаются основные выводы, которые можно сделать из проведенного исследования.

Исследование показало, что значительные и устойчивые различия в оплате труда между российскими регионами имеют по большей части компенсирующий характер. Таким образом, их существование в российских условиях не противоречит предсказаниям экономической теории. Этот результат содержит элементы научной новизны, так как до сих пор практически не существовало исследований, демонстрирующих действие компенсационных механизмов в системе региональных

рынков труда в российской экономике. Это позволяет предположить, что компенсационный механизм будет проявляться и в других переходных экономиках.

Несмотря на то, что социальные последствия межрегиональной дифференциации в оплате труда во многом смягчаются ее компенсирующим характером, эта проблема, тем не менее, остается серьезным вызовом для государственной региональной и социальной политики. На основе проведенного анализа можно предложить некоторые общие рекомендации, которые было бы полезно учитывать при ее формировании. Во-первых, полученные результаты подтверждают известное мнение о том, что важнейшим средством повышения оплаты труда в отдельных регионах служит диверсификация региональных экономик и обеспечение стимулов к созданию в них высокооплачиваемых рабочих мест. Во-вторых, наши результаты указывают на то, что наиболее разумной реакцией государства на существующие огромные межрегиональные различия в заработной плате могли бы стать меры, направленные на ослабление барьеров для внутренней миграции населения и снижение связанных с ней издержек. В этом случае, несмотря на возможное углубление межрегиональных различий в (номинальной) заработной плате, благосостояние занятого населения в итоге будет расти.

Вместе с тем существенная доля межрегиональных различий в заработной плате, остающаяся необъясненной, указывает на необходимость дальнейших углубленных исследований в этой области. Представляется полезным продолжить поиск дополнительных характеристик регионов, за которые работники получают компенсации в терминах заработной платы, а также расширить анализ факторов, позволяющих предприятиям выплачивать такую компенсацию. Более того, в работе были получены косвенные свидетельства того, что значительный вклад в понимание межрегиональных различий в заработной плате в России могли бы внести теории, отличные от неоклассической теории компенсирующих различий. Это не ставит под сомнение компенсирующий характер наблюдаемых межрегиональных различий в оплате труда, но предполагает включение в анализ дополнительных объясняющих факторов, которые до сих пор не удавалось учесть.

## Список публикаций по теме исследования

### **Работы, опубликованные автором в журналах, рекомендованных ВАКом Министерства образования и науки России**

1. Ощепков А. «Гендерные различия в оплате труда в России» // Экономический журнал ВШЭ, т. 10, No. 4, 2006, с. 590-619 (1,3 п.л.)

### **Другие работы, опубликованные автором по теме кандидатской диссертации**

2. Oshchepkov A. «Income mobility in Russia (2000-2005)», EERC Discussion Paper No. 09/02, 2009, 2,5 п.л. (with A. Lukiyanova, личный вклад - 1 п.л.)

3. Oshchepkov A.«The Russian Regional Convergence Process: Where Does It Go?», DIW Discussion Paper No. 861, 2009, 1,9 п.л. (with K. Kholodilin and B. Siliverstovs, личный вклад 0,7 п.л.).

4. Ощепков А. «Функционирование региональных рынков труда: заработная плата и безработица»// Социальная политика: реалии XXI века, Выпуск 3, НИСП, М., 2007, с. 32-71, 1,5 п.л. (совместно с А. Лукьяновой, личный вклад – 0,75 п.л.).

5. Oshchepkov A. «Are Interregional Wage Differentials in Russia Compensative?», DIW Discussion Paper No.750, 2007 (1,9 п.л.).

6. Ощепков А. «Гендерные различия в оплате труда» // глава 5 в кн. "Заработная плата в России: эволюция и дифференциация." Под ред. В.Гимпельсона и Р.Капелюшникова. М., ИД-ГУ-ВШЭ, 2007, с. 250-297 (2 п.л.).

7. Ощепков А. «Межрегиональная дифференциация в заработной плате» // глава 6 в кн. "Заработная плата в России: эволюция и дифференциация." Под ред. В. Гимпельсона и Р. Капелюшникова. М., ИД-ГУ-ВШЭ, 2007 с.298 -342 (1,9 п.л.).

8. Ощепков А. «Рынок труда и динамика занятости в секторе образовательных услуг» // Вопросы образования, No.4, 2005, с. 81-105, 1 п.л. (совместно с В. Гимпельсоном, личный вклад – 0,5 п.л.).

Лицензия ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.  
Подписано в печать 12 мая 2009 г. Формат 60x84/16  
Бумага офсетная. Печать офсетная.  
Усл. печ. л. 1.  
Тираж 100 экз. Заказ № \_\_\_\_\_  
Типография издательства ГУ-ВШЭ  
125319, г. Москва, Кочновский пр-д, д. 3