

А.Л. Лукьянова
НИУ ВШЭ, Москва

Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.): факты и объяснения¹

В работе рассматривается эволюция общего уровня дифференциации заработных плат в России с начала 1990-х годов по настоящее время. Показано, что изменения в уровне неравенства обусловлены поведением нижней части распределения. Далее дается критическое обсуждение публикаций по теме работы. Большинство исследователей разделяет мнение о том, что главными причинами роста дифференциации заработков в переходный период являлись рост отдачи от образования и переток рабочей силы из государственного сектора в частный. Однако в действительности эти факторы объясняют лишь небольшую долю изменений в распределении заработков, в то же время динамика межрегиональных и межотраслевых различий гораздо лучше описывает происходившие изменения. Для выяснения роли этих факторов необходимо провести дополнительные исследования связи неравенства с экономическими шоками, организационными изменениями, минимальными заработными платами, производственными рентами, премиальными и компенсационными выплатами, коллективно-договорным процессом.

Ключевые слова: *дифференциация заработных плат, неравенство, переход к рыночной экономике.*

Классификация JEL: D31, J31, P2.

1. Введение

Во всех посткоммунистических странах переход к рыночной экономике оказал существенное влияние на распределение трудовых доходов и структуру заработной платы. В странах Центральной и Восточной Европы различия в заработных платах увеличились незначительно. В то же время многие страны СНГ испытали значительный рост неравенства на фоне резкого падения реальной заработной платы. В России дифференциация заработных плат стремительно выросла в самом начале переходного периода, за 1–2 года приблизившись к уровню неравенства в странах Латинской Америки.

В последние годы появилось значительное число публикаций по различным аспектам процесса зарплатообразования, однако целостного понимания того, что происходило с дифференциацией заработков в последние 20 лет, до сих пор нет. Данная работа призвана отчасти восполнить этот пробел и ставит перед собой цель обобщить результаты предшествующих эмпирических исследований, посвященных различиям в заработных платах на российском рынке труда. Поэтому настоящая статья является обзором литературы, но не только. Далеко не все вопросы, относящиеся к дифференциации заработков, нашли отражение в эмпирических работах. Мы фиксируем эти исследовательские «лакуны» и, обращаясь к данным Росстата и других источников, пытаемся сформулировать гипотезы для будущих исследований. Еще одна особенность данной статьи в том, чтобы представить про-

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

исходившие события в системе координат «рыночные факторы *versus* институты», принятой в зарубежных работах по анализу неравенства (Bound, Johnson, 1992; Freeman, Katz, 1995, DiNardo et al., 1996; Katz, Autor, 1999). Такая постановка вопроса чрезвычайно важна как с аналитической точки зрения, так и для того, чтобы понять, в какой степени политика государства может повлиять и реально влияет на распределение заработных плат.

Статья структурирована следующим образом. В следующем разделе, обращаясь к работам по проблемам дифференциации заработков в других странах, мы обсуждаем возможные концептуальные объяснения изменений в распределении заработков. Далее проводится систематизация стилизованных фактов, касающихся динамики и масштабов неравенства в России. Используя различные источники данных, мы пытаемся установить, в какие периоды оно увеличивалось или уменьшалось, а также какая часть распределения заработных плат – верхняя или нижняя – являлась основным источником изменений. Затем мы смотрим, насколько хорошо различные концептуальные объяснения согласуются с этими выявленными нами стилизованными фактами. Параллельно мы выявляем те аспекты дифференциации заработков, которые прежде не описывались в литературе, хотя потенциально именно они могли быть триггерами увеличения неравенства. В Заключение содержатся выводы и размышления о перспективных направлениях дальнейших исследований.

2. Рыночные и институциональные факторы роста неравенства

Что могло запустить рост неравенства? Существующие на этот счет теории можно разделить на две большие группы: действие рыночных сил (изменения в структуре спроса и предложения рабочей силы) и изменения в институтах рынка труда. Эти группы теорий предполагают разную направленность причинно-следственных связей: рыночные теории – от изменений в спросе/предложении к «ценовым» изменениям (в заработной плате), а институциональные теории – в обратном направлении. Безусловно, эти объяснения не являются взаимоисключающими – рыночные и институциональные факторы действуют параллельно, но зачастую имеют различные знаки влияния.

В 1980–1990-е годы главным объяснением причин роста неравенства в зарубежных публикациях признавались рыночные факторы, точнее – стремительное увеличение спроса на квалифицированную рабочую силу (Bound, Johnson, 1992; Katz, Murphy, 1992; Levy, Murnane, 1992; Juhn et al., 1993). К расширению спроса на квалифицированную рабочую силу экономику подтолкнули технические изменения (*skill-biased technological change*, далее SBTC) – прежде всего, распространение персональных компьютеров и информационных технологий. Эти технические инновации привели к резкому повышению произво-

длительности труда и, как следствие, заработной платы, «белых воротничков». В то же время они практически не повлияли на производительность работников, занятых физических трудом.

Несмотря на элегантность теории SBTC и некоторые эмпирические подтверждения, уже в начале 1990-х годов возникает понимание того, что технический прогресс не может объяснить все происходившие процессы в сфере неравенства зарплат. Так, если бы технический процесс был единственным фактором, то неравенство должно было бы вырасти параллельно во всех развитых странах, которые находились на одном уровне технологического развития. Однако в 1980-е годы, например, в Германии, Японии, Франции не наблюдалось роста дифференциации зарплат. В США рост неравенства замедлился в 1990-е годы несмотря на продолжающееся ускоренное развитие информационных технологий (Card, DiNardo, 2002).

Чтобы разрешить эти противоречия, Р. Фиман и Л. Кац (Freeman, Katz, 1995) предложили расширить схему, объясняющую неравенство по зарплатным платам, дополнив ее факторами предложения труда и экономическими институтами (концепция «SDI» – supply, demand, institutions). Со стороны предложения труда ключевое воздействие на неравенство оказывают тенденции в сфере образования. Технологическое развитие ведет к увеличению спроса на высокообразованных работников и росту их зарплат, но растущие зарплатные платы, в свою очередь, создают дополнительные стимулы к получению образования. Со временем быстро увеличивающееся предложение работников с высоким уровнем образования может начать негативно влиять на зарплатные платы. Решающее значение в этой «гонке» имеет соотношение между темпами роста спроса на высококвалифицированных работников и темпами роста их предложения. Если предложение растет медленнее, чем спрос, то относительные зарплатные платы работников с высоким уровнем образования будут увеличиваться.

Институциональные объяснения связаны с такими факторами, как уровень минимальной заработной платы, профсоюзы, налогообложение заработной платы, изменения в трудовом законодательстве и общее дерегулирование экономики, а также ослабление социальных норм, регулирующих отношения к неравенству. В концепции SDI факторы спроса действуют примерно одинаково во всех развитых странах, а факторы предложения и институты более специфичны – их действие (точнее, противодействие факторам спроса) различается между странами. Например, в англосаксонских странах со слабыми профсоюзами и децентрализацией зарплатообразования относительное падение спроса на низкоквалифицированную рабочую силу вследствие SBTC ведет к снижению зарплатных плат этих категорий работников. В результате сдвиги в структуре спроса на рынке труда вызывают рост неравенства. В европейских странах с сильными профсою-

зами и более высоким уровнем координации процесса установления заработных плат относительные заработные платы низкоквалифицированных работников не снижаются даже при падении спроса и неравенство не изменяется (хотя часть работников могут оказаться безработными или уйти в неактивность).

3. Как изменялась дифференциация заработных плат в России

3.1. Основные источники данных

Официальные оценки уровня дифференциации заработных плат делаются Росстатом на основе выборочного обследования о распределении работников по размерам начисленной заработной платы, проводимого ежегодно (с 2007 г. – раз в два года) в апреле. Обследование охватывает лишь крупные и средние предприятия. На обследуемых предприятиях собираются сведения о распределении всех полностью и частично занятых работников списочного состава по выделенным зарплатным группам. По этим данным рассчитываются официальные оценки коэффициента фондов и индекса Джини.

Показатели, характеризующие распределение заработных плат работников, отработавших полное рабочее время, могут быть рассчитаны по первичным данным 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 доступны ограниченному числу исследователей и использовались для анализа неравенства по заработной плате лишь в одной работе (Белоконная и др., 2007).

Большинство независимых оценок уровня дифференциации заработных плат в России для второй половины 1990-х и 2000-х годов сделаны по данным РМЭЗ (Lehmann, Wadsworth, 2001; Lukiyanova, 2008; Лукьянова, 2007). Эволюция неравенства в первой половине 1990-х годов описана на основе данных ВЦИОМ (Brainerd, 1998; Clarke, 2002) и Института сравнительных исследований трудовых отношений – ИСИТО (Clarke, 2002). Все три обследования представляют собой опросы населения. При этом РМЭЗ является наиболее представительным по числу участников и единственным панельным обследованием. Наименьшее доверие вызывают оценки по данным ИСИТО: выборка этого обследования охватывает всего четыре города в Европейской части России.

Ни один из перечисленных источников информации не может претендовать на точность измерения уровня неравенства по заработной плате. Обследования Росстата основаны на данных статистики предприятий, поэтому в них меньше ошибок измерения в части официальных заработков, но они не могут учесть теневые выплаты. Кроме того, их выборка охватывает лишь работников списочного

состава крупных и средних предприятий, которые к настоящему времени составляют менее половины всех занятых. Рост численности занятых за рамками корпоративного сектора (на малых предприятиях и в неформальном секторе) ведет к тому, что публикуемые Росстатом оценки строятся по все менее представительной выборке. Если в начале 1990-х годов эффектом от подобного цензурирования выборки можно было пренебрегать, то к концу 2000-х годов это обстоятельство могло стать значимым источником искажений в расчетах уровня дифференциации зарплат.

Еще один важный момент. На протяжении всех лет Росстат рассчитывал показатели неравенства по начисленной заработной плате, т.е. без учета задержек и различий в ставках подоходного налога. Поэтому официальные оценки могут завышать реальный уровень неравенства в период до 2001 г. из-за неучета прогрессивности подоходного налога. В то же время оценки за 1990-е годы могут быть существенно занижены из-за игнорирования задержек заработной платы. Мы не можем достоверно сказать, в какой степени эти факторы компенсируют друг друга.

Обследования домашних хозяйств, с одной стороны, дают более широкий срез рынка труда, включая работников малых предприятий и неформального сектора. С другой стороны, их выборки весьма сильно смещены в сторону низкодоходных групп, работники с высокими заработными платами в них серьезно недопредставлены. В отличие от данных Росстата по предприятиям, где используется информация о начисленной заработной плате до вычета налогов, участникам обследований домохозяйств задаются вопросы о реально выплаченной заработной плате с учетом задержек и за вычетом подоходного налога. При опросах респонденты достаточно часто, осознанно или неосознанно, сообщают неверные сведения о своих заработках, т.е. проблема ошибок измерения и необходимость их коррекции при использовании данных обследований населения стоит чрезвычайно остро.

3.2. Эволюция неравенства по заработной плате: 1990–2000-е годы

Вопреки распространенному мнению, еще до начала переходного периода уровень дифференциации зарплат в России был выше, чем в большинстве европейских стран. Уже в конце 1980-х годов децильный коэффициент в России был равен 3,3. Это сопоставимо с тогдашним уровнем неравенства в европейских странах с либеральной экономической моделью, например с Великобританией (Atkinson, Micklewright, 1992). В переходный период неравенство выросло двумя скачками – в начале 1990-х годов и после кризиса 1998 г.

Сразу оговоримся, что оценок неравенства по заработной плате для начала 1990-х годов чрезвычайно мало. Росстат не публиковал свои оценки вплоть до 1994 г. Но все имеющиеся данные указывают на то,

что самый большой скачок неравенства произошел в 1992–1993 гг. Расчеты по агрегированным данным показывают, что коэффициент Джини вырос с 0,22 в начале переходного периода до 0,5 в 1996 г.; децильный коэффициент увеличился с 3,3 в конце 1980-х годов до 10 в 1995 г. (Flemming, Micklewright, 1999). Независимые оценки для первых лет переходного периода дает всего одна работа – Brainerd (1998). По расчетам Брэйнерд, с мая 1991 г. по май 1994 г. децильный коэффициент для логарифма заработных плат вырос почти в 2 раза, а дисперсия – в 3 раза.

Начиная с середины 1990-х годов статистика дифференциации заработков становится более полной. Появляются первые официальные оценки Росстата, сделанные по микроданным обследований предприятий (рис. 1). Согласно оценкам Росстата, в 1994 г. коэффициент Джини составлял примерно 0,45 и находился на этом уровне до кризиса 1998 г. Как мы видим, для середины 1990-х годов эти оценки несколько выше, чем оценки Флеминга и Миклрайта. Оценки Флеминга и Миклрайта действительно могли быть занижены, поскольку они использовали агрегированные данные.

С 1994 г., когда становятся доступны данные второй фазы РМЭЗ, увеличивается количество независимых исследований неравенства. Их оценки практически совпадали с официальными оценками для второй половины 1990-х годов, если исследователи прибавляли к фактическим заработкам суммы задолженности по заработной

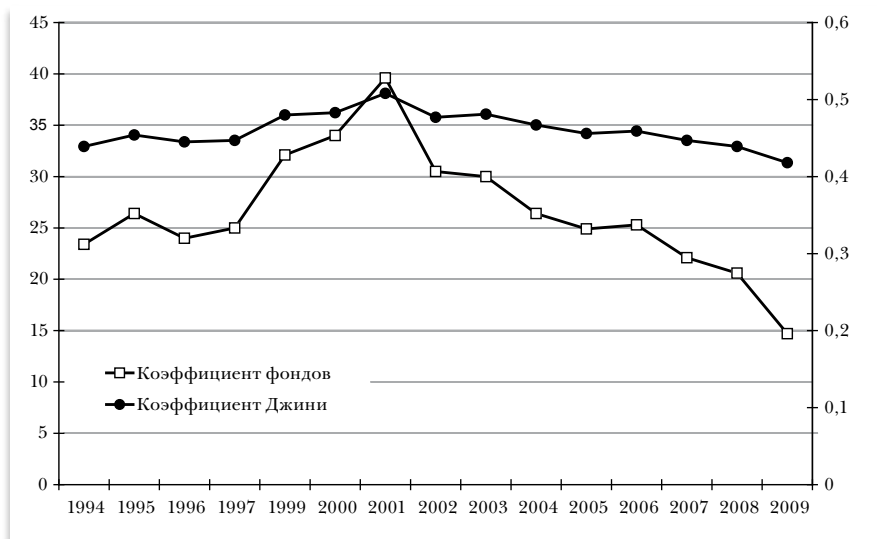


Рис. 1

Динамика неравенства по заработной плате (Росстат)

Примечание. В 1998 г. обследование не проводилось. С 2007 г. обследование проводится раз в два года: данные за 2008 г. – оценка Росстата.

Источник: данные Росстата.

плате. Если же учитывать лишь те суммы, которые работники получали на руки, то в 1994–1998 гг. уровень неравенства оказывался выше на 20–30% (Lehmann, Wadsworth, 2001).

Второй скачок неравенства наблюдался после кризиса 1998 г. В отличие от первого скачка он был умеренным (по разным показателям неравенство выросло на 20–40%) и кратковременным: к 2005 г. неравенство вернулось на уровень середины 1990-х годов. Поэтому этот скачок правильнее было бы называть «эпизодом» роста неравенства. По оценкам Росстата, снижение дифференциации заработных плат продолжилось в 2006–2009 гг. К 2009 г. коэффициент фондов упал до 14,7 (для сравнения в 2001 г. он составлял 39,6), коэффициент Джини – до 0,42 (0,51 – в 2001 г.)².

Данные Росстата свидетельствуют о том, что главным источником изменений в неравенстве по заработной плате, по крайней мере, с середины 1990-х годов была нижняя часть распределения. На рис. 2 показана динамика средних реальных заработных плат для первого (нижние 10%), пятого и девятого (верхние 10%) децилей распределения. На протяжении всего периода основные события происходили в нижней части распределения, в то время как верхняя часть распределения оставалась сравнительно стабильной. Так после кризиса 1998 г. реальные заработные платы низкооплачиваемых работников сократились в большей степени, чем заработные платы высокоопла-

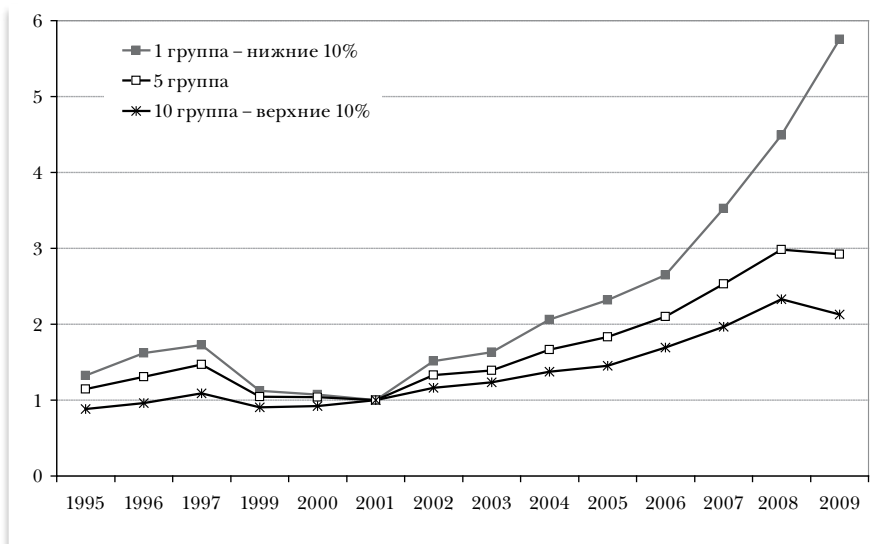


Рис. 2

Динамика средних реальных заработных плат по 10%-ным группам распределения (апрель 2001 г. принят за 1)

Источники: расчеты автора по данным Росстата; данные за 2008 г. – по оценке Росстата, обследование не проводилось.

² Отметим, что снижение дифференциации заработных плат не привело к снижению общего уровня неравенства по доходам. По данным Росстата, после незначительного снижения во второй половине 1990-х годов, неравенство по доходам вновь начало расти в 2000-е годы. В 2007–2009 гг. уровень дифференциации доходов превысил прежние максимумы 1993–1994 гг.

чиваемых работников. Посткризисный период снижения реальных заработных плат также затянулся на более длительное время для низкооплачиваемых работников. Однако начиная с 2002 г. тенденция радикально изменилась: заработные платы представителей нижней части распределения стали расти более быстрыми темпами, чем у их более высокооплачиваемых коллег. С 2007 г. нижние децили стремительно уходят в отрыв по темпам роста реальных заработных плат. В результате с 2001 по 2009 г. средняя заработная плата работников из нижнего дециля распределения выросла в реальном выражении почти в 6 раз, для верхнего дециля рост составил чуть более 2 раз, средние заработные платы работников из средней части распределения – пятый дециль – за тот же период увеличились в 3 раза.

4. Почему менялось неравенство?

4.1. Рыночные факторы

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). Обычно термин «skill-biased» употребляется, когда речь идет о неравномерном влиянии на рынок труда компьютеров и информационных технологий, выгоды от распространения которых получили в первую очередь высокообразованные работники. В данном случае имеются в виду схожие процессы: за время переходного периода усилились позиции высококвалифицированных работников и, как следствие, выросли их относительные заработные платы, но связано это было не с техническим прогрессом, а с рыночными реформами. По аналогии с теорией SBTC появляется соблазн связать усиление дифференциации с увеличением отдачи от образования и увеличением спроса на высокообразованных работников. Попробуем разобраться, насколько аргументирована эта позиция.

4.1.1. Образование

При социализме подавляющая часть заработков определялась централизованно и заработные платы работников были искусственно зажаты в рамки ЕТС и ее модификаций. Либерализация цен и предоставление предприятиям возможности самостоятельно формировать политику оплаты труда привели к увеличению норм отдачи от образования и профессии до рыночного уровня. Действие этих факторов было особенно бурным в начале 1990-х годов. В России норма отдачи от образования быстро росла в 1990-е годы, достигнув 7–9% к концу 1990-х годов (Gorodnichenko, Sabirianova, 2005), что соответствует среднему уровню отдачи по развитым странам.

Параллельно происходило быстрое увеличение доли работников с высоким уровнем образования. С 1992 по 2009 г. доля работников с высшим образованием выросла почти в два раза – с 16 до 29%.

Увеличению относительного спроса на образованных работников могли способствовать межотраслевые сдвиги в экономике, которые также можно считать следствием рыночных факторов. Сокращение занятости в промышленности, развитие информационных технологий, финансовых и деловых услуг могли привести к переориентации спроса с менее квалифицированных на более квалифицированные беловоротничковые группы работников. Кроме того, с началом реформ появляется множество новых профессий в новых растущих сегментах экономики. Люди с высоким уровнем образования имеют большие запасы общего человеческого капитала, что дает дополнительные преимущества – они легче переобучаются и осваивают новые профессии.

Однако эмпирические оценки указывают на то, что фактор межотраслевых сдвигов имел достаточно ограниченное значение. По расчетам Капелюшников (Капелюшников, 2006), в 1992–1997 гг. прирост доли работников с высшим образованием лишь на 17% был обусловлен переливами рабочей силы из одних отраслей в другие. Это означает, что повышение доли работников с высшим образованием шло почти исключительно за счет «апгрейдинга» кадров внутри отраслей. Для обладателей неполного высшего и среднего профессионального образования 36 и 49% прироста доли этих групп в 1992–1997 гг. были связаны с межотраслевыми сдвигами. Таким образом, в начале переходного периода межотраслевые сдвиги оказывали влияние, прежде всего, на серединную часть образовательного спектра, что не очень хорошо укладывается в теоретические объяснения роста неравенства.

В направлении расширения спроса на квалифицированную рабочую силу внутри отраслей могли действовать технологические изменения, увеличение спроса на информацию и организационные преобразования. Техническая модернизация производства и бизнес-процессов, вызванная притоком прямых иностранных инвестиций и обострением конкуренции на национальных рынках, быстрое развитие новых высокотехнологичных отраслей могли привести к ускоренному росту производительности труда и, как следствие, заработной платы более квалифицированных работников. (Commander, Kollo, 2004). Впрочем, факторы технической модернизации вряд ли играли ключевую роль в России, поскольку внедрение технологических инноваций требует времени, а скачок неравенства произошел сразу после начала реформ в 1991–1993 гг. Это подтверждается и выводами К. Сабирьяновой-Петер (Sabirianova-Peter, 2003). По ее расчетам, лишь по завершении начальной стадии переходного периода различия в заработках между работниками физического и нефизического труда начали проявлять зависимость от внедрения технологических инноваций. Таким образом, факторы технологической модернизации «подключились» уже после того, как прошел период интенсивного роста неравенства по заработным платам. Однако они все же могли способ-

ствовать тому, что впоследствии неравенство в течение длительного времени держалось на высоком уровне.

Несмотря на важность описанных выше факторов, их явно недостаточно, чтобы объяснить картину произошедших перемен. Есть целый ряд важнейших изменений в структуре неравенства, которые невозможно объяснить лишь либерализацией зарплатообразования и смещением спроса в сторону более образованных работников. Во-первых, вклад образования и профессиональной принадлежности в объяснение неравенства относительно невелик. В соответствии с расчетами по РМЭЗ, с 1995 по 2003 г. доля общей вариации, которую можно отнести на действие этих факторов, выросла с 7 до 12% для женщин и с 4 до 7% – для мужчин (Lukiyanova, 2008). Во-вторых, одновременно с ростом отдачи от образования увеличилась вариация заработков *внутри* образовательных и профессиональных групп. В-третьих, описывая в предыдущем разделе динамику неравенства, мы отмечали, что ключевое влияние на изменение уровня дифференциации оказывало положение низкооплачиваемых групп, тогда как изменения в отдачах от образования сильнее воздействуют на положение высокооплачиваемых групп.

4.1.2. Различия по секторам и формам собственности

Теперь рассмотрим, насколько важными с точки зрения изменений в распределении заработных плат были приватизация и развитие частного сектора. Гипотеза о том, что развитие частного сектора могло вызвать скачок неравенства, выглядит весьма правдоподобно, поскольку уже в первые годы реформ произошла значительная трансформация отношений собственности.

Известными экономистами Ф. Агийоном и С. Коммандером была предложена теоретическая модель, которая связывает увеличение дисперсии заработков с ростом частного сектора (Aghion, Commander, 1999). Основная предпосылка этой модели состоит в том, что 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 жесткое регулирование заработных плат. Поэтому при переходе к рынку общая дифференциация заработных плат может повыситься по двум причинам. Первая – сдвиги в посекторной структуре занятости. Рабочие 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.

Из этой теории есть по крайней мере один вывод, который можно проверить эмпирически: максимум неравенства должен достигаться в тот период, когда занятость поровну распределена между государственным и частным секторами. В российской экономике доля государственной и муниципальной собственности упала ниже 50% на рубеже 1993–1994 гг., а с учетом смешанной российской собственности – в 2000–2001 гг. Таким образом, модель Агийона–Коммандера предсказывает, что максимальная дифференциация зарплат должна была наблюдаться где-то между 1994 и 2001 г., что соответствует эмпирическим данным. Однако совпадение во времени еще не означает наличия причинно-следственной связи и само по себе не может служить подтверждением теории.

Сначала обратимся к фактам. Различные исследования, посвященные анализу различий в зарплатных платах по секторам и формам собственности, приходят к однозначному выводу: с самых первых лет переходного периода наиболее высокие зарплатные платы выплачивают новые частные предприятия, т.е. предприятия, созданные с нуля после 1991 г. Приватизация же не имела значимых долгосрочных последствий для зарплат персонала приватизированных предприятий (Brown et al., 2008; Brainerd, 2002). Исследования, относящиеся к более позднему периоду, показывают, что даже в конце 2000-х годов зарплатные платы работников предприятий частной и смешанной российской формы собственности были практически одинаковыми. Заметные «потери» в зарплатках имели занятые на муниципальных предприятиях (Гимпельсон и др., 2010).

К сожалению, исследований различий в зарплатных платах, сделанных на основе микроданных, слишком мало, чтобы восстановить полную картину и эволюцию этих различий. Длинный временной ряд для различий в средних зарплатных платах по формам собственности дают только данные Росстата. Однако при их интерпретации следует быть крайне осторожными, поскольку эти данные не учитывают различий в характеристиках работников и того, что эти характеристики могли претерпеть существенные изменения в течение переходного периода. Соотношения между средними зарплатными платами по формам собственности, рассчитанные по данным Росстата, отличаются от приводившихся выше выводов независимых исследований, но мы будем обращать внимание на динамику. Максимальной величины различия между формами собственности достигли в 1999–2001 гг., а затем началось снижение. Это утверждение справедливо, даже если не принимать во внимание резкое повышение относительных зарплатных плат на предприятиях с участием иностранного капитала в 1997–2002 гг. Это повышение вряд ли могло оказать существенное влияние на дифференциацию зарплат, поскольку в этом сегменте было занято всего 2–3% всех работающих.

Что касается дифференциации заработных плат *внутри* секторов и форм собственности, то здесь мы имеем очень фрагментарные и неточные сведения, поскольку Росстат не публикует соответствующие оценки. Большая часть имеющихся оценок сделана по данным опросов населения, которые не позволяют получить достоверные сведения о формах собственности. Используя более широкое определение частного сектора (не только новые предприятия, но все предприятия, в число собственников которых не входит государство) и рассматривая период с 1994 по 2003 г., Лукьянова указывает на то, что в переходный период неравномерность в распределении заработков выросла как внутри частного, так и внутри государственного секторов, причем темпы роста неравенства в обоих были очень схожи (Lukiyanova, 2008). Неравенство в частном секторе во все годы было лишь немногим выше, чем в государственном секторе. Вклад секторальных переменных Лукьянова оценивает на уровне 1–3%, при этом он был выше в конце рассматриваемого периода, чем в начале.

Резюмируя приведенные данные о различиях в заработных платах между и внутри секторов и форм собственности, можно сделать вывод о том, что вряд ли приватизация и расширение частного сектора оказали существенное влияние на распределение заработных плат, по крайней мере, после 1993 г. (для более раннего периода оценки отсутствуют). Исследования по другим странам с переходной экономикой также свидетельствуют о том, что этот фактор не мог вызвать наблюдавшийся всплеск неравенства (об опыте Польши см. (Keane, Prasad, 2006)).

4.1.3. Гендерные различия

Многие исследования гендерных различий 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 в дальнейшем оставалось на достаточно стабильном уровне. Увеличение различий в средних заработных платах мужчин и женщин должно было способствовать росту общей дифференциации заработков. Увеличение гендерного разрыва произошло несмотря на то, что изменения в отдачах от человеческого капитала были более благоприятны для женщин. Женщины в большей степени, чем мужчины, выиграли от роста отдачи от образования, поскольку у них выше средний уровень образования. Однако этого выигрыша оказалось недостаточно, чтобы компенсировать потери, понесенные по другим причинам. К сожалению, мы не можем достоверно идентифицировать эти причины.

Сопоставляя изменения в распределениях заработков мужчин и женщин, Брэйнерд приходит к выводу, который на первый взгляд кажется парадоксальным (Brainerd, 2000). Она заключает, что паде-

ние относительной заработной платы женщин не связано с гендерно-специфическими факторами; оно было вызвано общим ростом неравенства по заработным платам и тем, что среди мужчин неравенство выросло сильнее, чем среди женщин. Увеличение разрыва в средних заработных платах произошло из-за того, что заработки в средней и верхней части распределения у мужчин в этот период росли быстрее, чем у женщин. По нашему мнению, в этом «повинны», прежде всего, 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 сегрегацию: женщины вытеснялись на рабочие места более низкого качества (Gerber, Mayorova, 2006; Trapido, 2007), в том числе и внутри предприятий (Dohmen et al., 2008).

Хотя гендерный разрыв вырос, влияние этого фактора на общий уровень неравенства по заработным платам невелико, что подтверждают результаты Лукьяновой. Она показывает, что в 1994–2003 гг. вклад пола в неравенство составлял около 4,5% при незначительной вариации по отдельным годам (Lukyanova, 2006).

4.1.4. Отраслевые различия

Реструктуризация экономики могла привести не только к смещению спроса в сторону более квалифицированных работников, но и к изменению 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. Однако мы очень мало знаем о динамике межотраслевых и еще меньше о динамике внутриотраслевых различий в заработной плате. Специально межотраслевым различиям в России посвящена всего одна статья немецких авторов (Geishecker, Haisken-DeNew, 2002), которая охватывает период с 1993 по 1999 г. Между тем исследования неравенства показывают, что отраслевая принадлежность является одной из важнейших детерминант распределения заработных плат. Лукьянова показывает, что в 1994–2003 гг. отраслевые факторы объясняли 7,5–12% вариации заработных плат среди мужчин и 5–10% – среди женщин (Lukyanova, 2008). Это означает, что для женщин вклад отраслевой принадлежности в объяснение вариации сопоставим с вкладом образования и профессии, вместе взятых, а для мужчин отраслевая принадлежность предприятия с точки зрения объяснения неравенства важнее, чем образование и профессиональный статус.

Однако даже имеющиеся скудные данные указывают на стремительный рост дифференциации заработной платы в начале переходного периода. Используя агрегированные данные Росстата, С. Кларк (Clarke, 2002) показывает, что всего за 1992 г. межотраслевая вариация выросла более чем в два раза, а затем с 1992 по 1999 г. еще в полтора

раза. Гайшекер и Дж. Хайскен-Де Нью (Geishecker, Haisken-DeNew, 2002), используя микроданные двух обследований населения, приходят к аналогичным выводам. По расчетам А.Л. Лукьяновой, наиболее сильное влияние отраслевые переменные имели в 2000–2001 гг., т.е. в тот период, когда дифференциация заработных плат достигла своего пика (Lukiyanova, 2008).

Для более позднего периода мы можем полагаться лишь на данные Росстата. В 2002–2009 гг. межотраслевая вариация заработков сокращалась в основном за счет снижения относительных заработных плат в отраслях с наиболее высокими средними заработками – добывающей промышленности и финансовой деятельности. В 2007–2009 гг. «подтянулись» ближе к уровню средних заработных плат сельское хозяйство и отрасли бюджетной сферы. Однако за счет многочисленности занятых в этих видах деятельности даже небольшое приближение к среднему уровню оказывало заметное воздействие на общий уровень неравенства.

Внутриотраслевая дифференциация заработных плат вообще никогда не становилась предметом отдельного исследования. Самые первичные и достаточно грубые оценки роли этого фактора дают данные апрельского обследования Росстата. К сожалению, опубликованные данные позволяют сделать соответствующие оценки лишь для периода с 1996 по 2009 г., но и они будут весьма приблизительными – дополнительные сложности для анализа создает произошедшее в этот период изменение классификации отраслей (переход от ОКОНХ к ОКВЭД). В большинстве отраслей дифференциация заработков достигла максимума в 2001 г. При этом значительный разброс заработных плат наблюдался как в отраслях с высоким, так и в отраслях с низким уровнем средних заработных плат. Например, и в банковской деятельности, и в сельском хозяйстве разрыв в средних заработках 10% самых высокооплачиваемых и 10% самых низкооплачиваемых работников составлял 45–50 раз. В то же время в электроэнергетике на всем протяжении рассматриваемого периода этот разрыв оставался меньше, чем в здравоохранении и образовании (отметим, что это явным образом указывает на важность институциональных факторов, о которых еще пойдет речь ниже). В 2001–2009 гг. произошло быстрое снижение внутриотраслевых различий, причем прежде всего в отраслях с высоким уровнем неравенства в начале 2000-х годов.

Причины роста и последующего снижения меж- и внутриотраслевых различий в российской экономике, как уже говорилось, никто эмпирически не исследовал. Поэтому здесь мы ограничимся ссылками на гипотезы, высказанные в литературе.

Переход к рынку породил огромную дифференциацию предприятий с точки зрения их эффективности. Более производительные фирмы оказались в состоянии платить более высокие заработные платы и привлекать более качественную рабочую силу.

Непроизводительные предприятия были вынуждены снижать оплату и теряли рабочие места. Заработная плата стала гораздо сильнее зависеть от финансово-экономического положения предприятий (Капелюшников, 2007). Привязка к результатам деятельности появилась еще в командной экономике, хотя в тот период объемы фонда распределяемой прибыли закладывались централизованно. По данным (Commander et al., 1993), в 1991 г. около 80% российских промышленных предприятий использовали различные схемы участия работников в прибыли и доля премий, привязанных к результатам деятельности, составляла 10–12%. К 2000 г. доля премий и поощрительных выплат в структуре заработной платы выросла по промышленности до 25% (Госкомстат, 2001). Шоки переходного периода усилили нестабильность финансового положения предприятий и способствовали росту дифференциации заработков. Высокая доля переменной части заработной платы является потенциальным источником резких скачков дифференциации заработков при любых шоковых воздействиях, поскольку в таких случаях в первую очередь снижаются именно премии и другие дополнительные выплаты (снижение тарифной части заработка обычно ограничено условиями индивидуального и коллективного трудовых договоров). Однако и в благоприятные периоды привязка заработной платы к результатам деятельности предприятий может также вести к усилению неравенства. Относительно других возможных детерминант внутри- и межотраслевых различий эмпирические свидетельства также весьма скудные. Некоторое освещение в литературе получила проблема влияния мягких бюджетных ограничений и различий в доступе к субсидиям, но эти гипотезы не нашли подтверждения. Так же как и гипотеза о влиянии различий в степени монополизации отраслей (Clarke, 2002).

4.1.5. Региональные различия

Межрегиональные различия в заработках выросли резко и быстро. Всего за 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. Межрегиональная дифференциация в заработных платах снижалась очень медленно. С 1995 г., когда различия в средних заработных платах между регионами достигли максимума, до середины 2000-х годов коэффициент вариации средних региональных заработных плат снизился всего на 20% (Ощепков, 2009). Отметим также, что кризис 1998 г. не вызвал серьезных изменений в структуре региональных заработных плат, что говорит о высокой устойчивости сложившейся региональной структуры заработных плат по отношению к макроэкономическим шокам. Усиление межрегиональных различий в заработной плате могло быть связано, во-первых, с монети-

зацией значительной части социального пакета, объем которого был очень значителен в удаленных районах (Brainerd, 1998), во-вторых, с неравномерностью роста цен в регионах в начальные годы переходного периода (Ощепков, 2009).

На всем протяжении переходного периода межрегиональные различия давали наибольший вклад в объяснение неравенства из всех наблюдаемых переменных. Расчеты А. Лукьяновой по РМЭЗ показывают, что в 1994–2003 гг. проживание в конкретном регионе определяло около 15–20% общей вариации в заработных платах (Lukiyanova, 2008). Это больше, чем вклад характеристик человеческого капитала или отраслевой принадлежности. Кризис 1998 г. временно ослабил это влияние, но затем оно вернулось на прежний уровень. В дальнейшем не наблюдалось заметного ослабления влияния этого фактора.

Данные Росстата об изменении коэффициента фондов по регионам показывают, что, по крайней мере, с 1996 по 2001 г. дифференциация заработков выросла, главным образом, за счет роста внутрирегиональной вариации в заработках. Среднее значение коэффициента фондов по регионам выросло более чем в 1,5 раза – с 17 до 27 (Лукьянова, 2010, табл. 6). В 2001–2009 гг. наблюдалась обратная тенденция: дифференциация заработков внутри регионов существенно снизилась. Среднее значение коэффициента фондов упало до 10. Одновременно происходило сближение форм распределения заработных плат между регионами. Лишь в одном регионе – в Москве – в 2009 г. дифференциация заработных плат была выше, чем в целом по России, а вариация коэффициента фондов по регионам снизилась почти в 2 раза.

Насколько нам известно, до сих пор никто не проводил анализ причин изменения внутрирегионального неравенства в России. Поэтому в качестве одной из гипотез сошлемся на работу, выполненную по польским данным. К. Сибли и Г. Волш, анализируя региональные аспекты изменения неравенства при переходе к рыночной экономике, демонстрируют его связь с темпами реструктуризации экономики. В их выборке дифференциация заработных плат росла быстрее в регионах с более высокими темпами реструктуризации экономики, в частности, в регионах с высокой производительностью труда и более высокими темпами создания и ликвидации рабочих мест (Sibley, Walsh, 2002). Впрочем, для России подобное объяснение может быть верным только для совсем недавнего периода. Например, в 2001 г. не наблюдалось никакой зависимости между уровнем экономического развития региона и уровнем внутрирегионального неравенства. Таким образом, тема эволюции неравенства по заработным платам внутри регионов нуждается в дополнительном изучении.

4.2. Функционирование институтов рынка труда

Институты рынка труда могут оказывать сдерживающее влияние на изменения в распределении заработных плат. Важную

роль институтов косвенно подтверждает тот факт, что при переходе к рыночной экономике неравенство по заработной плате резко выросло далеко не во всех странах. Так, в восточно-европейских и балтийских странах рост дифференциации был достаточно скромным. Различия в траекториях изменения неравенства могут указывать на то, что в этих странах институты рынка труда оказались более эффективными с точки зрения ограничения неравенства. Кроме формальной институциональной структуры имела значение и способность государственных органов обеспечить адекватное правоприменение (информент) законов, регулирующих рынок труда. Однако специальных комплексных эмпирических исследований о влиянии различных институтов рынка труда на дифференциацию заработных плат в переходный период с использованием микроданных, насколько нам известно, не проводилось. Наиболее полный описательный обзор влияния институтов рынка труда на зарплатообразование представлен в работе Боэри и Террелл (Boeri, Terrell, 2002).

Страны Балтии и ЦВЕ, с начала 1990-х годов взявшие курс на вступление в ЕС, активно «импортировали» западно-европейские стандарты и институты системы социального обеспечения и защиты занятости. В частности, во всех этих странах были введены высокая планка минимальной оплаты труда и щедрые социальные пособия. И то и другое способствовало поддержанию нижнего порога заработных плат на достаточно высоком уровне. В результате почти во всех странах ЦВЕ и Балтии переход к рыночной экономике сопровождался существенным сокращением занятости: низкопроизводительные работники оказались либо среди безработных, либо среди экономически неактивного населения. Сдерживание роста неравенства было достигнуто за счет отсека от занятости наименее производительных работников.

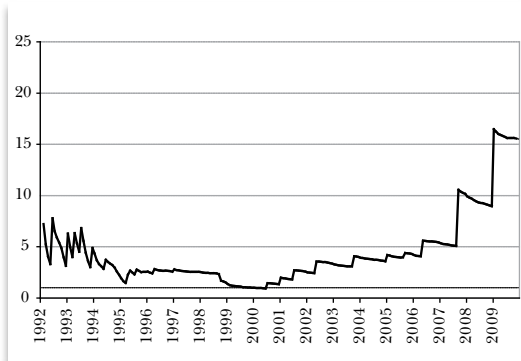
В 1990-е годы в России и странах СНГ пособия по безработице и минимальные заработные платы находились на крайне низком уровне, что было связано с непривлекательностью добровольной безработицы и огромным страхом перед вынужденной безработицей. Слабость системы социальной поддержки безработных создавала у работающих стимулы сохранять рабочие места, даже если это было сопряжено с сокращением рабочего времени и существенными потерями в реальной заработной плате. В результате произошло значительное растягивание нижнего «хвоста» распределения.

Х. Леман и Дж. Уодсворт также указывают на слабость информента как на одну из важнейших детерминант неравенства по заработной плате. По их мнению, задержки заработной платы вносили существенный вклад в поддержание высокого уровня неравенства в 1994–1998 гг. (Lehmann, Wadsworth, 2001). Риск невыплат, а также их длительность и относительный масштаб, были максимальными для низкооплачиваемых работников. Это дополнительно «растягивало» нижний хвост распределения заработных плат из-за чего дифферен-

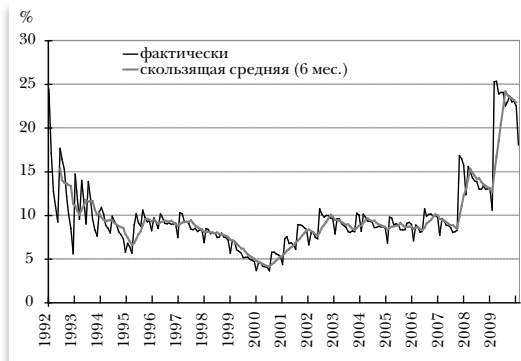
циация фактически выплаченных заработных плат, была на 20–30% выше, чем дифференциация начисленных заработных плат.

Основным пробелом в изучении детерминант неравенства по заработным платам является отсутствие эмпирических исследований, посвященных влиянию минимальной заработной платы. Между тем, именно этот институт рынка труда в решающей степени определяет дифференцию заработков в нижней части распределения. На важность изучения этого вопроса указано в работе (Brainerd, 1998). А. Гангулия и К. Терел (Gangulia, Terrell, 2006) находят подтверждение тому, что минимальная заработная плата может иметь реальные эффекты и выступать в роли ограничителя и в странах СНГ, в частности на Украине, где в 2003 г. минимальная заработная плата была повышена до планки в 40% средней заработной платы.

На рис. 3 показана динамика минимальной заработной платы в реальном выражении и в отношении к средней заработной плате. К 2000 г. минимальная заработная плата спустилась ниже отметки в 5% уровня средней заработной платы. Однако уже во второй половине 2000 г. начинается ее рост как в реальном выражении, так и в отношении к средней заработной плате. К 2009 г. реальный размер минимальной заработной платы увеличился более чем в 15 раз, а в относительном выражении она выросла до 20% уровня средней заработной платы. Несложно заметить, что приведенные графики являются едва ли не зеркальным отражением графиков изменения показателей неравенства на рис. 1. Подобные корреляции, конечно, не могут служить доказательством наличия причинно-следственной связи между минимальной заработной платой и дифференциацией доходов, однако вкупе с имеющимися результатами для других стран свидетельствуют о настоятельной необходимости проведения соответствующих исследований.



А. Минимальная заработная плата в реальном выражении



Б. Минимальная заработная плата, % к средней заработной плате

Рис. 3

Динамика минимальной заработной платы (январь 2000 г. принят за 1)

Источник: расчеты автора по данным Росстата.

Влияние такого традиционного для зарубежных исследований институционального фактора, как уровень юнионизации, вряд ли можно установить в российских условиях. В настоящее время существуют лишь приблизительные агрегированные оценки уровня юнионизации в России, тогда как для изучения его связи с неравенством необходимы микроданные. Ни в одном из известных национальных опросов домохозяйств вопросов о членстве в профсоюзе не задается. Еще более принципиальный вопрос касается того, действительно ли российские профсоюзы представляют собой институт защиты прав работников, или они находятся в зачаточном состоянии и российское трудовое законодательство настолько ограничило их полномочия, что лишило возможности реально влиять на работодателей. Если последнее ближе к истине, то ожидать серьезного влияния профсоюзов на характер распределения заработных плат не приходится.

Рассматривая роль коллективных договоров в формировании заработной платы в России, Вишневская и Куликов (2008) приходят к выводу о том, что лишь с формальной стороны российский коллективно-договорной процесс напоминает тот, что идет в странах с координируемой экономикой, в реальности же процесс формирования заработной платы, даже в отраслях с высоким влиянием профсоюзов, является децентразованным. Коллективные договоры нередко закрепляют высокую волатильность заработков, устанавливая чрезвычайно низкие уровни минимальных тарифных ставок (как правило, на уровне МРОТ) и фиксируя низкую долю тарифной части заработка. Подобный институциональный механизм де-факто оказывается ближе к системе индивидуальных трудовых договоров с очень гибкими условиями оплаты труда. Таким образом, даже на крупных предприятиях (а участниками коллективно-договорного процесса являются исключительно крупные предприятия) деятельность профсоюзов не создает предпосылок для снижения уровня дифференциации заработных плат.

5. Заключение

Краткий анализ влияния рыночных и институциональных факторов на дифференциацию заработных плат позволяет сделать следующие выводы. 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. Лишь к середине 2000-х годов появляются признаки стабилизации относительных заработков работников с высшим образованием. Однако эти факторы не могут в полной мере объяснить скачок неравенства в начале 1990-х годов и заметное снижение неравенства в середине и второй половине 2000-х годов. Увеличение неравенства, связанное с их действием, совершенно не сопоставимо по масштабам с увеличением общего уровня дифференциации заработков.

Гипотезы, связывающие рост неравенства по заработной плате с приватизацией и расширением частного сектора, усилением гендерных различий, также не обладают высокой объясняющей силой. Гендерные различия в зарплатах увеличились, но этого явно недостаточно, чтобы они могли стать основной причиной столь значительного прироста общего неравенства, так как вклад гендерного фактора в общее неравенство сравнительно невелик. Различия в зарплатах по формам собственности отсутствовали в советский период, но появились и стали достаточно серьезными в пореформенный период. Однако между занятыми на государственных и приватизированных предприятиях они оставались, как правило, едва заметными. Новые частные предприятия, где вариация в зарплатах очень велика, лишь небольшой частью попадают в выборки проводимых обследований. Что же касается предприятий с участием иностранного капитала, где фиксируются самые высокие зарплаты, то численность занятых на них работников настолько мала, что это тоже не могло оказывать сколько-нибудь заметного влияния на общее неравенство. В итоге вклад дифференциации зарплат по формам собственности в прирост общего неравенства также предстает как очень скромный.

Лишь по двум измерениям рост неравенства был сопоставим по масштабам с изменением общей дифференциации зарплат. Это межрегиональные и межотраслевые различия в заработной плате, которые увеличились «в разы» и вклад которых в общее неравенство также является весьма значительным. Важно заметить, что такого рода сдвиги в структуре зарплат напрямую никак не вытекают ни из одного из концептуальных объяснений, обсуждающихся в литературе, и требуют теоретического осмысления и дальнейших эмпирических исследований.

Наше исследование выявило еще два больших «черных ящика» – внутрирегиональные и внутриотраслевые различия в распределении заработных плат. Именно их динамика решающим образом формировала траекторию изменений показателей неравенства по заработной плате, по крайней мере, в 2000-е годы. Представленные в нашей обзорной статье свидетельства исключительной важности этих факторов основаны на агрегированных данных Росстата – для выяснения их реального вклада необходимы исследования на микро-данных. Есть и другие потенциальные «черные ящики», которые невозможно «открыть», используя агрегированные данные, например, различия в зарплатах по типу (размерам) населенных пунктов и различия в зарплатах по предприятиям разного размера. Эти структурные измерения неравенства до сих пор вообще не затрагивались в работах, посвященных анализу дифференциации зарплат в России. Высокая значимость факторов, связанных с пространственным размещением и характеристиками предприятий, наводит на мысль о том, что источники дифференциации могут быть свя-

заны с гигантскими различиями в эффективности российских предприятий, которая накладывается на слабую территориальную мобильность российских работников.

К сожалению, здесь мы сталкиваемся с очень серьезной проблемой отсутствия необходимых данных. Для изучения совместного влияния индивидуальных характеристик работников и характеристик предприятий необходимы данные, совмещенные по работникам и работодателям. На Западе подобные совмещенные базы данных широко используются исследователями уже с середины 1980-х годов. Для анализа российского рынка совмещенная база данных применялась лишь однажды в работе (Sabirianova-Peter, 2003). Это была сравнительно небольшая база данных, построенная автором самостоятельно на основе РМЭЗ. Несмотря на все недостатки этой базы (малый объем, смещение в сторону крупных предприятий), К. Сабирьяновой-Петер удалось получить интересные результаты, касающиеся влияния организационных и технологических факторов на величины премий за квалификацию. Это обстоятельство свидетельствует о необходимости проведения дальнейших исследований такого рода. Формирование представительной и полномасштабной совмещенной выборки под силу лишь государственным статистическим органам. Причем технически совмещение данных по работникам и работодателям возможно и для ряда предшествующих лет, однако для этого потребуются интеграция существующих баз данных, находящихся в ведении разных департаментов Росстата. Во многих странах совмещенные выборки строились как случайная выборка из совмещенных данных налоговых органов и статистических департаментов. Вопрос, как мы видим, касается не компетенции и желания отдельных исследователей, а наличия у власти реальной заинтересованности в получении ответа на вопрос об источниках неравенства.

Еще одна область, катастрофически нуждающаяся в проведении дополнительных исследований, – изучение влияния институциональных факторов. Абсолютно неизученным остается вопрос о влиянии на неравенство изменений в минимальных заработных платах, несмотря на то что этот вопрос перестал быть лишь предметом жарких дискуссий, а перешел в русло реальной политики – в течение нескольких последних лет минимальные заработные платы повышались неоднократно.

Подводя итоги обзора литературы, мы должны признать, что пока по-прежнему не знаем достоверно, чем объясняется резкий скачок неравенства в начале 1990-х годов. Одна из причин заключается в том, что эволюция заработных плат в эти годы так и остается не описанной. В отношении этого периода (1990–1993 гг.) наш обзор опирался лишь на одну работу, выполненную по микроданным, и две-три работы, основанные на агрегированных данных. В научный оборот введены еще не все источники данных. Так, ни одна из работ не задей-

ствуем данные первой фазы РМЭЗ, которые в принципе доступны исследователям. До сих пор не использовались при анализе проблемы дифференциации заработков и ретроспективные вопросы второй фазы РМЭЗ. Между тем эти данные представляют интерес, выходящий за рамки исторических исследований, поскольку могут вывести на более общие вопросы, которые еще не обсуждались в литературе, в том числе англоязычной. В частности, вопрос о возможной связи неравенства с силой и продолжительностью макроэкономических шоков (либерализация цен, резкие девальвации национальных валют, финансовые кризисы), подобные исследования помогли бы объяснить, почему скачок неравенства был намного больше именно в странах СНГ, которые сильнее всего пострадали от транзитивных шоков, посредством каких механизмов происходила трансформация шоков в неравенство по заработной плате. Надеемся, что будущие исследования дадут ответы на эти вопросы.

Литература

- Белоконная Л., Гимпельсон В., Горбачева Т.** и др. (2007). Взгляд на заработную плату через «призму» профессий. В сб.: *«Заработная плата в России: эволюция и дифференциация»* / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ.
- Вишневская Н.Т., Куликов О.В.** (2008). Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений. Препринт ГУ ВШЭ WP3/2008/04. М.: ГУ ВШЭ.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л.** и др. (2010). Формы собственности в России: различия в заработной плате // *Журнал НЭА*. № 5. С. 47–71.
- Госкомстат (2001). Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 2001.
- Капелюшников Р.И.** (2006). Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. Препринт ГУ ВШЭ WP3/2006/04. М.: ГУ ВШЭ.
- Капелюшников Р.И.** (2007). Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности. В сб.: *«Заработная плата в России: эволюция и дифференциация»* / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ.
- Лукьянова А.Л.** (2007). Динамика и структура неравенства по заработной плате (1998-2005 гг.). В сб.: *«Заработная плата в России: эволюция и дифференциация»* / под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ.
- Ощепков А.Ю.** (2009). Факторы межрегиональных различий в заработной плате в России: Дисс. ... канд. экон. наук. ГУ ВШЭ.
- Aghion P., Commander S.** (1999). On the Dynamics of Inequality in the Transition // *Econ. of Transition*. Vol. 7. P. 275–298.
- Atkinson A., Micklewright J.** (1992). Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Boeri T., Terrell K.** (2002). Institutional Determinants of Labour Reallocation in

- Transition // *J. of Econ. Perspectives*. Vol. 16 (1). P. 51–76.
- Bound J., G. Johnson** (1992). Changes in the Structure of Wages in the 1980s: an Evaluation of Alternative Explanations // *American Econ. Rev.* Vol. 82(3). P. 371–392.
- Brainerd E.** (1998). Winners and Losers in Russia's Economic Transition // *American Econ. Rev.* Vol. 88. P. 1094–1116.
- Brainerd E.** (2000). Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union // *Industrial and Labor Relations Rev.* Vol. 54(1). P. 138–162.
- Brainerd E.** (2002). Five Years after: The Impact of Mass Privatization on Wages in Russia // *J. of Comparative Econ.* Vol. 30. P. 160–190.
- Card, D., DiNardo, J.** (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles // *J. of Labor Econ.* Vol. 20. P. 733–783.
- Clarke S.** (2002). Market and Institution Determinants of Wage Differentiation in Russia // *Industrial and Labor Relations Rev.* Vol. 55. P. 628–648.
- Commander S., Kollo J.** (2004). The Changing Demand for Skills: Evidence from the Transition. IZA Discussion Paper № 1073. March.
- Commander S., Liberman L., Yemtsov R.** (1993). Wage and Employment Decisions in the Russian Economy: An Analysis of Developments in 1992, EDI Working Paper № 1205, Washington, D.C.
- DiNardo J., Fortin N., Lemieux T.** (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: a Semiparametric Approach // *Econometrica*. Vol. 64(5). P. 1001–1046.
- Dohmen T., Lehmann H., Zaiceva A.** (2008). The Gender Earnings Gap Inside a Russian Firm: First Evidence from Personnel Data – 1997 to 2002 // *J. for Labour Market Research*. Vol. 41(2/3). P. 157–180.
- Flemming J., Micklewright J.** (1999). Income Distribution, Economic Systems and Transition. In: «*Handbook of Income Distribution*» Atkinson A., Bourguignon F. (eds.). Elsevier Science BV.
- Freeman R., Katz L.** (1995). Differences and Changes in Wage Structures. Chicago: University of Chicago Press.
- Gangulia I., Terrell K.** (2006). Institutions, Markets and Men's and Women's Wage Inequality: Evidence from Ukraine // *J. of Comparative Econ.* Vol. 34 (2). P. 200–227.
- Geishecker I., Haisken-DeNew J.** (2002). Riding the Transition Roller-Coaster: Flexibility and the Inter-Industry Wage Structure. DIW Discussion Paper № 280.
- Gerber T., Mayorova O.** (2006). Dynamic Gender Differences in a Post-Socialist Labor Market: Russia, 1991–1997 // *Social Forces*. Vol. 84(4). P. 2047–2075.
- Gorodnichenko Yu., Sabirianova K.** (2005). Returns to Schooling in Russia and Ukraine: A Semiparametric Approach to Cross-Country Comparative Analysis // *J. of Comparative Econ.* Vol. 33. P. 324–350.
- Juhn C., Murphy K., Pierce B.** (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill // *J. of Political Economy*. Vol. 101. P. 410–442.
- Katz L., Autor D.** (1999). Changes in Wage Structure and Earnings Inequality. In:

- «*Handbook of Labor Economics*» Ashenfelter O., Card D. (eds.). Vol. 3A. North Holland.
- Keane M., Prasad E.** (2006). Changes in the Structure of Earnings during the Polish Transition // *J. of Development Econ.* Vol. 80. P. 389–427.
- Lehmann H., Wadsworth J.** (2001). Wage Arrears and the Distribution of Earnings in Russia. WDI Working Paper № 421.
- Levy F., Murnane R.** (1992). U.S. Earnings Levels and Earnings Inequality: a Review of Recent Trends and Proposed Explanations // *J. of Econ. Literature.* Vol. 30. P. 1333–1381.
- Lukiyanova A.** (2008). Structure and Distribution of Earnings in Russia, 1994–2003 // *J. of Comparative Econ. Studies.* Vol. 4. P. 9–40.
- Lukyanova A.** (2006). Wage Inequality in Russia (1994–2003). EERC Working Paper № 06/03E.
- Sabirianova-Peter K.** (2003). Skill-Biased Transition: The Role of Markets, Institutions, and Technological Change. IZA Discussion Paper № 893.
- Sibley C., Walsh P.** (2002). Earnings Inequality and Transition: A Regional Analysis of Poland. IZA Discussion Paper № 441.
- Trapido D.** (2007). Gendered Transition: Post-Soviet Trends in Gender Wage Inequality Among Young Full-Time Workers // *European Sociological Rev.* Vol. 23(2). P. 223–237.

Поступила в редакцию 24 февраля 2011 г.

A.L. Lukiyanova

Higher School of Economics, Moscow

Wage Inequality in Russian Economic Transition (1991–2008): Stylized Facts and Explanations

This paper examines the evolution of overall wage inequality in Russia from the early 1990s to the present. We first document the stylized facts and show that inequality in labor earnings increased dramatically early in the transition period and then, albeit more moderately, after the 1998 financial crisis. The trend reversed in the early 2000s wage dispersion has been declining thereafter. Changes in wage inequality were largely driven by the lower end of the wage distribution. The paper reviews and provides a critical discussion of research on wage inequality and wage differentials in Russia and suggests areas where empirical research may provide new insight into the character and causes of recent changes in wage inequality. A common view is that the rise of returns to schooling to market levels and the reallocation of workers from the public sector to the private sector accounts for the bulk of increased wage inequality during transition. However, our analysis demonstrates that these factors explain a relatively small proportion of changes in the wage distribution. We find that wage differences across and within regions and industries do a better job of capturing the dynamics of wage inequality over last two decades. These patterns can be potentially explained by expanding the existing research to other areas including the effects of shocks, organizational changes, minimum wages, rent-sharing, incentive pay structures, wage bargaining regimes.

Keywords: *wage inequality, transition to a market economy, Russia.*

JEL Classification: D31, J31, P2.