

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

**ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:
ВЗГЛЯД ЧЕРЕЗ «ПРИЗМУ» ПРОФЕССИЙ**

Препринт WP3/2007/05
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
ГУ ВШЭ
2007



Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий / Л. Белокодная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, О. Жихарева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова. Препринт WP3/2007/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2007. — 44 с.

В данной работе анализируется процесс формирования заработной платы по укрупненным профессиональным группам и в связи с основными индивидуальными характеристиками (пол, возраст, стаж, образование) работников. Информационной базой исследования является крупномасштабное обследование заработной платы, проведенное в 2005 г. и ранее не использовавшееся в аналитических целях. Сначала рассматриваются уровень и структура оплаты труда в разрезе основных профессиональных групп в целом и в зависимости от отдельных переменных. Затем авторы определяют «чистый» вклад каждой из рассматриваемых индивидуальных характеристик, используя для этого регрессионные оценки стандартного уравнения заработной платы. Анализ подтверждает наличие на российском рынке труда существенных «премий» на образование и профессию.

УДК 331.21
ББК 65.245

Л. Белокодная (зам. начальника Управления статистики труда, образования, науки и культуры, Росстат), **В. Гимпельсон** (к.э.н., директор ЦеТИ ГУ ВШЭ), **Т. Горбачева** (Начальник Управления статистики труда, образования, науки и культуры, Росстат), **О. Жихарева** (зам. начальника отдела Управления статистики труда, образования, науки и культуры, Росстат), **Р. Капелюшников** (д.э.н., зам. директора ЦеТИ ГУ ВШЭ), **А. Лукьянова** (к.э.н., с.н.с. ЦеТИ ГУ ВШЭ).

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprints ID/default.aspx>

© Л. Белокодная, 2007
© В. Гимпельсон, 2007
© Т. Горбачева, 2007
© О. Жихарева, 2007
© Р. Капелюшников, 2007
© А. Лукьянова, 2007
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007

1. Введение: постановка проблемы

Чем выше квалификация работника, тем обычно больше вознаграждение, на которое он(а) может претендовать на рынке труда. Как общая тенденция это правило с теоретической точки зрения не вызывает возражений: квалификация как важная характеристика человеческого капитала определяет производительность, а более производительный труд должен оплачиваться выше. Однако величина и структура заработной платы, а также ее дифференциация между различными профессиями и уровнями квалификации, априори не заданы и варьируют как во времени, так и в пространстве. Они складываются под воздействием различных факторов, действующих как на стороне спроса на труд, так и на стороне его предложения. Существенное влияние оказывают на них институты рынка труда.

Профессиональная принадлежность работников не является независимой от их индивидуальных характеристик. Некоторые профессии считаются преимущественно мужскими, некоторые — преимущественно женскими. Одни профессии требуют высшего образования, другие не предполагают никакого. Есть профессии для молодых, а есть — для более зрелых. Это означает, что профессии не только сами по себе влияют на размеры оплаты, но и транслируют влияние прочих факторов.

Насколько же велика межпрофессиональная дифференциация заработной платы в российской экономике? Каким образом она формируется? Какие характеристики работников играют в этом процессе главенствующую роль? Каковы соотношения между постоянными и переменными компонентами оплаты труда для различных профессий и что на них влияет? Это далеко не полный перечень вопросов, возникающих при анализе связи между профессией и заработной платой. До сих пор об этом было и остается известно очень мало. Очевидно, однако, что ответы на эти вопросы крайне актуальны. Они нужны и тем, кто разрабатывает политику на рынке труда, и тем, кто изучает ее результаты. Важны они и для самих участников рынка труда (служб занятости, работодателей, профсоюзов, агентств по поиску персонала).

Цель настоящего исследования — проанализировать взаимодействие профессиональной принадлежности с другими характеристиками работников в процессе формирования заработной платы. Логика нашей работы проста: вначале мы последовательно рассматриваем «грубое» влияние на уровень и структуру оплаты труда в разрезе основных профессиональных групп со стороны отдельных переменных (таких как пол, возраст, стаж,

образование), а затем пытаемся определить «чистый» вклад каждой из них, используя для этого регрессионные оценки стандартного уравнения заработной платы.

2. Методология и данные

Росстат регулярно публикует усредненные данные о величине средней заработной платы по отраслям и регионам, но в силу своей агрегированности они не позволяют анализировать формирование заработной платы на микроуровне и оценивать значение отдельных зарплатообразующих факторов. Известные обследования домохозяйств (РМЭЗ, НОБУС), содержащие индивидуальные данные о заработках, позволяют учитывать влияние гендерных различий, образования, возраста, продолжительности рабочего времени, укрупненного сектора занятости и т. п., но сравнительно невелики по размерам и, соответственно, недостаточно представительны при выделении drobных отраслевых, профессиональных или региональных групп.

2.1. Эмпирическая база

Анализ, предлагаемый в данной работе, опирается на уникальные статистические данные Обследования заработной платы по профессиям (далее ОЗПП)¹. В полномасштабном виде это обследование было впервые проведено Росстатом в октябре 2005 г. и ранее не использовалось исследователями. Оно охватило все важнейшие виды экономической деятельности за исключением сельского и лесного хозяйства, рыболовства, финансовой деятельности и государственного управления. Выборка была ограничена традиционным корпоративным сектором — крупными и средними предприятиями и организациями — и не включала субъекты малого предпринимательства с численностью занятых менее 15 человек.

Итоговую базу микроданных составила информация о 681 тыс. работников по 87 субъектам Российской Федерации. Суммарная среднесписочная численность работников по всем обследованным предприятиям составила 29,8 млн человек, или 80% общей численности занятых на крупных и средних предприятиях. Для формирования выборочной совокупности организаций использовался расслоенный случайный отбор по трем критериям — виду экономической деятельности, форме собственности и среднесписочной численности работников, внутри слоев применялась стандартная процедура случайного отбора.

¹ Итоговые таблицы с подробным описанием методологии обследования см. в: Заработная плата работников в Российской Федерации // Статистический бюллетень. М.: Федеральная служба государственной статистики. 2006. № 9 (130).

На отобранных предприятиях обследованию подлежали лишь те работники, которые отработали все рабочие дни в октябре 2005 г. и которым была начислена заработная плата за октябрь. Таким образом, не обследовались те, кто отработал в октябре неполное время по причинам временной нетрудоспособности, отпуска, прохождения профессионального обучения, прогулов или был принят на работу в октябре, а также те, кто работал неполное рабочее время по контракту или находился в административном отпуске. В круг обследуемых работников включались все работники списочного состава, в том числе временные и сезонные, но не включались совместители из других организаций и работники, трудившиеся по договорам гражданско-правового характера. Кроме того, исключались руководители (первые лица) организаций.

Сбор информации о работниках из отчетности предприятий, а не путем опроса работников, позволяет исключить ошибки, связанные с неполной осведомленностью респондентов о форме собственности и других характеристиках предприятия, неверным припоминанием или сознательным искажением данных о начисленной заработной плате.

Формат ОЗПП соответствует тому, что в мировой статистической практике принято обозначать термином employer-employee survey, поскольку в его рамках собиралась информация как о предприятиях в целом, так и об отдельных занятых на них работниках. О каждом работнике, попавшем в выборку обследования, имеется информация по полу, возрасту, уровню образования, стажу работы, профессии, отработанному времени, а также заработной плате с разбивкой на тарифный заработок, выплаты по районному регулированию и прочие выплаты. По предприятиям были получены также данные о численности работников, структуре занятости по категориям персонала, отработанном рабочем времени, структуре заработной платы, отраслевой принадлежности, форме собственности.

В **заработную плату** включались все суммы, начисленные работникам за октябрь как в денежной, так и неденежной формах, за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер. В нее не включались вознаграждения по итогам работы за год, а также другие выплаты, носящие разовый характер или выплачиваемые один раз в год. По работникам, оформленным в одной организации более чем на одну ставку, в сумму заработной платы включались выплаты с учетом совместительства.

В общей сумме заработной платы выделены тарифный заработок, выплаты по районному регулированию и прочие выплаты. **Тарифный заработок** включал в себя оплату по тарифным ставкам и должностным окладам за отработанное время или сдельным расценкам, а также регулярные доплаты и надбавки (за профессиональное мастерство, классность, выслу-

гу лет, продолжительность непрерывной работы, ученую степень или звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, многосменный режим работы, руководство бригадой), доплаты или повышенную оплату труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время; надбавки к заработной плате, начисленные работникам в связи с подвижным (разъездным) характером работы и т. п.). В него не входили доплаты за совмещение профессий; надбавки за вахтовый метод работы; персональные доплаты и надбавки работникам и другие доплаты, носящие индивидуальный характер; оплата сверхурочной работы; доплаты за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни, которые вместе с регулярно выплачиваемыми премиями включались в категорию **прочих выплат**. К выплатам по районному регулированию оплаты труда были отнесены выплаты по районным коэффициентам, коэффициентам за работу в высокогорных районах, пустынных, безводных местностях; процентные надбавки к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

2.2. Классификация профессий и уровней квалификации

В рамках ОЗПП работники группируются по профессиям и должностям с помощью Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ). Поскольку понятие профессиональной (профессионально-квалификационной) группы является стержневым для данной работы, мы должны, хотя бы вкратце, определить ключевые понятия и используемые аналитические схемы.

Обсуждение разнообразных концептуально-теоретических проблем, связанных с определением понятий профессии и квалификации, выходит далеко за рамки данной работы. Наша позиция здесь крайне прагматична: мы исходим из методологических установок, лежащих в основе Международного классификатора профессий (International Standard Classification of Occupations — ISCO-88), используемого с небольшими изменениями почти во всем мире². Классификатор открывает возможности для межстрановых сопоставлений и уже одно это перевешивает его возможные недостатки. Российским аналогом ISCO-88 является Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), который строится на тех же фундаментальных принципах и имеет схожую иерархическую структуру, хотя и допускает отклонения от ISCO-88 при высокой степени дезагрегации (на 3-м и 4-м уровнях классификации).

² Подробнее см.: *Elias P. Occupational Classification (ISCO-88): Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross-National Comparability // OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers. Paris: OECD, 1997. No. 20.*

Классификация профессий в ISCO (или ОКЗ) базируется на сочетании двух ключевых концепций. Во-первых, это концепция рабочего места (как занятия), предполагающего определенный набор задач и обязанностей, выполняемых одним человеком, занимающим такое рабочее место. Во-вторых, это концепция квалификации (как навыков и умений), необходимой для реализации этих обязанностей. Квалификация в свою очередь имеет два измерения: ее *уровень* связан со степенью сложности решаемых задач, а *специализация* определяет ту предметную область, к которой относятся требуемые знания и умения. В итоге ISCO-88 (а вслед за ней и ОКЗ) задает 10 укрупненных групп, соответствующих четырем основным уровням квалификации.

Для группы 1 (руководители) диапазон выполняемых задач считается слишком широким, чтобы его можно было однозначно привязать к определенному уровню квалификации. Вооруженные силы, объединенные в специальную группу (группа 0), также выведены из классификации профессий и уровней квалификации, поскольку необходимая для этого информация зачастую отсутствует. В целом же классификация задает структуру профессий, иерархически упорядоченную с точки зрения требуемой квалификации. Из этого мы и будем исходить в дальнейшем обсуждении.

Специально стоит напомнить, что хотя связь между квалификацией и уровнем образования существует, она не является жестко заданной.

Группа	Уровень квалификации
1. Руководители всех уровней	—
2. Специалисты высшего уровня квалификации	4
3. Специалисты среднего уровня квалификации	3
4. Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	2
5. Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	2
6. Квалифицированные работники сельского хозяйства ³	2
7. Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	2
8. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	2
9. Неквалифицированные рабочие	1
0. Вооруженные силы	—

³ Используемое нами обследование не охватывает сельское, лесное и рыбное хозяйство, а также Вооруженные силы, поэтому в ходе дальнейшего анализа эти группы не рассматриваются.

2.3. Профессионально-квалификационная структура занятости

Прежде чем приступить к анализу заработной платы по профессиям/занятиям, нам представляется важным дать общую количественную картину профессионально-квалификационной структуры российской рабочей силы. Заметим, что она является своего рода системой зеркал, отражающей как технико-технологическое, так и социальное строение экономики. Потенциальные деформации в этой структуре могут влиять на механизмы формирования заработной платы, создавая выигрыши («премии») для одних групп и проигрыши («антипремии») — для других.

Таблица 1 позволяет сравнить профессиональную структуру занятости по данным ОЗПП с данными Обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ) за 2005 г.⁴ Очевидно, что между ними существуют определенные расхождения: ОЗПП дает относительно более высокую долю руководителей, специалистов высшего уровня квалификации, а также рабочих, занятых вне сферы обслуживания и сельского хозяйства. В то же время оно несколько занижает (по сравнению с ОНПЗ) удельный вес групп, расположенных в средней части профессиональной иерархии. Особенно заметно отставание (в версии ОЗПП) по работникам сферы обслуживания (–7 п. п.). Крайне мала также и доля квалифицированных рабочих сельского хозяйства.

Эти расхождения объясняются методологическими особенностями обоих обследований. Отметим лишь главные. Во-первых, выборка ОНПЗ репрезентирует всех занятых в экономике (около 69 млн человек), включая малые предприятия, индивидуальных предпринимателей, занятых у частных лиц, самозанятых, работавших хотя бы 1 час в течение обследуемой недели. «Фильтр» ОЗПП гораздо уже: он «пропускает» лишь занятых на крупных и средних предприятиях, отработавших полный календарный месяц. Неудивительно, что работники тех видов деятельности, где широко задействованы малые предприятия или индивидуальные предприниматели (например, торговля, ЖКХ, сфера обслуживания), оказываются недопредставлены. Во-вторых, как уже указывалось, сельское/лесное хозяйство остается вне рамок ОЗПП. Как следствие, численность группы 6 (квалифицированные рабочие сельского хозяйства) оказывается минимальной (по этой причине в последующем анализе мы не будем ее учитывать.) При включении этой группы (соответствующие оценки представлены в таблице 1 в скобках) расхождения между ОЗПП и ОНПЗ сглаживаются. В-третьих, методология ОНПЗ предполагает, что работник сам определяет свое профессиональное положение, тогда как в ОЗПП профессия/должность работ-

ника фиксируется представителями администрации в соответствии с формальной документацией организации/предприятия. Естественно, что самооценки и формальные титулы профессий могут заметно расходиться.

С учетом этих методологических особенностей оценки ОЗПП и ОНПЗ можно признать достаточно близкими. Из представленных в таблице 1 данных следует вывод о том, что в структуре российской занятости по-прежнему доминируют группы, располагающиеся по краям профессиональной иерархии: специалисты с высшим образованием (почти четверть всех работников) и рабочие средней и низкой квалификации, вместе составляющие почти треть. Если в первом случае это объясняется раздутым бюджетным сектором, то во втором — технологической отсталостью промышленности, по-прежнему широко использующей малоквалифицированную рабочую силу. Наоборот, некоторые промежуточные группы, такие, например, как конторские служащие (группа 4), остаются малочисленными. Такое смещение в профессиональной структуре (на основе данных ОНПЗ) мы отмечали ранее⁵, но данные ОЗПП демонстрируют его еще более рельефно.

Таблица 1. Профессионально-квалификационная структура занятости, 2005 г.

Группы по профессиям	ОЗПП (октябрь)		ОНПЗ (год)	Разница, п. п.
	Н (тыс. человек)	%	%	
1. Руководители*	1988,0	9,3	7,0 (7,3)	+2,3 (+2,0)
2. Специалисты высшего уровня квалификации	4831,7	22,5	16,9 (17,8)	+5,6 (+4,7)
3. Специалисты среднего уровня квалификации	2361,1	11,0	14,2 (14,9)	–3,2 (–3,9)
4. Служащие, занятые подготовкой информации	553,0	2,6	3,1 (3,3)	–0,5 (–0,7)
5. Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	1483,2	6,9	13,9 (14,7)	–7,0 (–7,8)
6. Квалифицированные работники сельского хозяйства	40,4	0,2	4,9 (–)	–4,7 (–)
7. Квалифицированные рабочие	3747,5	17,4	16,0 (16,8)	+1,4 (+0,6)
8. Операторы, аппаратчики, машинисты	3554,5	16,5	12,8 (13,5)	+3,7 (+3,0)
9. Неквалифицированные рабочие	2929,4	13,6	11,2 (11,8)	+2,4 (+1,8)
Итого	21488,8	100	100	—

* Здесь и далее без учета первых лиц.

⁴ Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь 2005. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2006.

⁵ Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000 гг.). М.: ТЕИС, 2002. С. 76—78.

3. Основные различия в уровнях и структуре заработной платы по профессиональным группам

Поскольку используемая нами укрупненная классификация (1-digit) занятий и профессий представляет собой иерархию групп по уровню квалификации, то мы можем ожидать последовательного роста заработной платы по мере продвижения вверх от группы 4 к группе 1 (среди «белых воротничков») и от группы 9 к группе 7 (среди «синих воротничков»). Группа 5 формируется как специфически отраслевая группа рабочих средней квалификации, а потому по уровню заработной платы она должна располагаться ближе к нижней границе заработков. Так оно в целом и происходит, хотя изменение заработной платы при межгрупповых переходах неодинаково и рост квалификации оказывает на нее неоднозначное влияние.

Как и следовало ожидать, безусловными лидерами по величине оплаты (даже без учета первых лиц) выступают руководители, у которых она на 75% превышает средний уровень для всех обследованных работников (таблица 2). Но уже на следующей ступени профессиональной иерархии мы сталкиваемся с достаточно парадоксальным результатом: российские специалисты высшего уровня квалификации зарабатывают столько же или даже меньше, чем «синие воротнички» из 7-й и 8-й групп. Это может быть следствием чрезвычайно высокой по международным меркам доли специалистов в составе российской рабочей силы, особенно — среди женщин. Что касается специалистов среднего уровня квалификации, то их заработная плата не «дотягивает» даже до среднего уровня (чуть более 80%). Еще меньше зарабатывают конторские служащие и работники сферы обслуживания — 65—66%. Самой низкооплачиваемой группой предсказуемо оказываются неквалифицированные рабочие, получающие плату вдвое меньше средней. Первый предварительный вывод состоит в том, что в российских условиях связь между профессиональной квалификацией работников и их оплатой прослеживается, но является далеко не линейной.

Если говорить о структуре заработков, то у «белых воротничков» гарантированная часть оказывается несколько больше, чем у «синих воротничков»: 60—64% против 53—56% соответственно. Из этого правила исключаются неквалифицированные рабочие, у которых доля тарифного заработка также превышает отметку 60%. Рабочие высокой и средней квалификации имеют самые высокие доли как доплат по районному регулированию, так и прочих выплат. Это означает, что по сравнению с остальными группами они, во-первых, преимущественно концентрируются в регионах с неблагоприятными условиями проживания и, во-вторых, относительно чаще трудятся в отраслях, где активно используется практика премирования — как на индивидуальной основе, так и по общим результатам деятельности предприятий.

Таблица 2. Уровни и структура заработной платы по укрупненным профессиональным группам

Группы по профессиям	Заработная плата, тыс. руб.	Структура заработной платы, %		
		Тарифный заработок	Выплаты по районному регулированию	Прочие выплаты
Руководители	15,2	60,5	12,2	27,3
Специалисты высшего уровня квалификации	9,4	63,6	11,3	25,1
Специалисты среднего уровня квалификации	7,2	62,1	13,4	24,5
Служащие, занятые подготовкой информации	5,7	62,2	12,0	25,8
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	5,7	63,2	12,6	24,2
Квалифицированные рабочие	9,4	56,0	13,7	30,3
Операторы, аппаратчики, машинисты	10,0	52,5	17,3	30,2
Неквалифицированные рабочие	3,9	62,0	12,5	25,6
Всего	8,7	59,3	13,4	27,3

Однако это усредненное описание не учитывает внутренней неоднородности, присущей различным профессиональным группам. Их гендерный, возрастной, образовательный состав отличается, причем во многих случаях достаточно сильно. Отмеченные нами нарушения прямой связи между профессиональной квалификацией и уровнем оплаты могут объясняться именно этой неоднородностью. Данные позволяют проверить, в какой мере это действительно так.

3.1. Гендер

Как следует из таблицы 3, соотношение между заработной платой мужчин и женщин составляет в среднем 0,64, т. е. женщины получают примерно на треть меньше, чем мужчины⁶. По тарифному заработку это соотношение составляет 0,70, тогда как по выплатам по районному регулирова-

⁶ Подробнее о гендерных различиях в зарплате см., например: *Ощепков А.* Гендерные различия в оплате труда в России // *Экономический журнал ВШЭ.* 2006. № 4.

нию и прочим выплатам соответственно 0,52 и 0,57. Это означает, что тарифная часть несколько сглаживает гендерный разрыв в оплате, тогда как надбавки и выплаты, наоборот, его увеличивают. Почти двукратное превышение средней величины региональных надбавок у мужчин по сравнению с женщинами в значительной мере отражает особенности структуры занятости в северных регионах страны (на которые такие надбавки распространяются в первую очередь), где отмечается преобладание мужчин.

Таблица 3. Уровни и структура заработной платы по укрупненным профессиональным группам и полу

Группы по профессиям	Мужчины				Женщины			
	ЗП, тыс. руб.	Структура заработной платы, %			ЗП, тыс. руб.	Структура заработной платы, %		
		Тарифный заработок	Выплаты по районному регулированию	Прочие выплаты		Тарифный заработок	Выплаты по районному регулированию	Прочие выплаты
Руководители	18,0	59,5	12,6	27,9	12,0	62,4	11,2	26,4
Специалисты высшего уровня квалификации	11,7	61,8	11,3	27,0	8,6	64,5	11,3	24,1
Специалисты среднего уровня квалификации	10,9	61,0	14,2	24,8	6,3	62,6	13,1	24,3
Служащие, занятые подготовкой информации	8,2	65,8	11,4	22,8	5,5	61,9	12,1	26,1
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	7,7	61,2	13,5	25,3	4,7	64,9	11,8	23,3
Квалифицированные рабочие	10,2	55,0	14,4	30,5	7,0	60,6	10,3	29,1
Операторы, аппаратчики, машинисты	10,9	51,5	18,5	30,0	7,3	56,4	12,7	30,9
Неквалифицированные рабочие	4,5	63,7	11,2	25,1	3,7	61,1	13,1	25,8
Всего	10,9	56,7	14,6	28,7	6,9	62,5	11,8	25,6

Среди мужчин наибольшие различия в заработках между соседними группами наблюдаются в самой нижней и самой верхней части профессиональной пирамиды. Условный сдвиг из группы низкоквалифицированных рабочих в группу рабочих средней квалификации повышает заработную

плату в 2,27 раза. Следующая ступень, соответствующая самой высокой квалификации у рабочих, не увеличивает заработок, а наоборот, несколько его снижает. Что касается «белых воротничков», то последовательные перемещения вверх из группы 4 в группу 2 дают весьма умеренные приращения заработка. Однако переход от специалистов к руководителям опять сопряжен с большим скачком: средняя заработная плата вырастает более чем в 1,5 раза (на 54%). В целом же средний заработок у мужчин в группе руководителей (группа 1) превышает заработок неквалифицированных рабочих (группа 9) в 4 раза. Отметим также, что межгрупповая вариация в надтарифных выплатах оказывается выше, чем в тарифных. Например, соотношение между крайними группами 1 и 9 по тарифному заработку составляет 3,72 : 1, тогда как по региональным надбавкам и прочим выплатам примерно 4,5 : 1. Это означает, что если бы оплата работников исчерпывалась только тарифным заработком, то дифференциация была бы значительно меньше.

У женщин общие закономерности в межгрупповых соотношениях заработной платы примерно такие же, как и у мужчин, но только имеют более сглаженный характер. Например, максимум (группа руководителей) превышает минимум (группа неквалифицированных рабочих) в 3,26 раза, переход из неквалифицированных рабочих в группу рабочих средней квалификации «поднимает» заработок в 2 раза, а разница между группами руководителей и служащих составляет 2,17 раза (следует, впрочем, учитывать, что среди мужчин по профессии конторских служащих работают очень немногие). Однако имеются и некоторые отличия. Главное из них заключается в том, что если у работников-мужчин основным двигателем межгрупповой дифференциации является надтарифная часть заработной платы, то у женщин дифференциация тарифных выплат не ниже, чем надтарифных. Тарифный заработок у руководителей превышает соответствующий показатель в группе неквалифицированных рабочих в 3,33 раза, региональные надбавки — в 2,79 раза, прочие выплаты — в 3,32 раза. Можно утверждать, что у женщин надтарифные выплаты не являются фактором, усиливающим неравенство в оплате.

У женщин значение гарантированной части заработков оказывается заметно больше, чем у мужчин, во всех без исключения профессиональных группах (в среднем — почти на 6 п. п.). Как уже отмечалось, по сравнению с женщинами распределение мужчин относительно сильнее смещено в пользу регионов, где предусмотрены надбавки по районному регулированию, и отраслей, где активнее используются поощрительные выплаты.

В целом мы можем констатировать, что учет гендерного фактора делает связь между профессиональной квалификацией работников и их заработной платой более явной и в этом смысле — более «правильной». Так, выясняет-

ся, что и среди мужчин, и среди женщин специалисты высшего уровня квалификации зарабатывают больше, а специалисты среднего уровня квалификации — примерно столько же, сколько рабочие высокой и средней квалификации (группы 7 и 8). Вопрос о том, адекватен ли наблюдаемый разрыв в зарплатах различиям в уровнях квалификации между этими профессиональными группами или нет, мы в данном случае не рассматриваем.

3.2. Возраст

Согласно данным ОЗПП, в 2005 г. средний возраст работников, занятых на крупных и средних предприятиях, приближался к 43 годам. По укрупненным профессиональным группам он варьировал в диапазоне от 41 года для конторских служащих и работников сферы обслуживания до 49 лет для руководителей.

На рис. 1 представлены траектории изменения как всей заработной платы, так и отдельных ее составляющих — тарифного заработка, доплат по районному регулированию и прочих выплат (премий и т. д.) — в зависимости от возраста. Заработная плата монотонно повышается вплоть до 27 лет, когда она достигает величины 9,3 тыс. рублей. На протяжении трех последующих десятилетий она меняется незначительно, колеблясь вокруг отметки 9 тыс. рублей. Это означает, что лишь в самые ранние годы увеличение трудового опыта обеспечивает быстрый рост оплаты; его дальнейшее накопление не приносит сколько-нибудь значительной экономической отдачи. В пенсионных возрастах заработная плата начинает плавно снижаться (примерно до 7 тыс. рублей). Отдельные составляющие оплаты труда меняются по сходным траекториям. У всех выход на плато датируется возрастом 25—30 лет, а спуск с него начинается по достижении 60 лет (исключение составляют только доплаты по районному регулированию, которые начинают снижаться несколько раньше — в интервале 50—55 лет). Близость этих траекторий не удивительна, поскольку и доплаты по районному регулированию, и прочие выплаты в подавляющем большинстве случаев начисляются пропорционально величине тарифного заработка.

Чем можно объяснить такую, достаточно необычную, «сплюснутую» форму профилей зарплаток по возрасту? Главной причиной, вызывающей рост зарплаток по мере увеличения возраста, может считаться накопление специфического человеческого капитала. Поскольку у работников старшего возраста его накопленный запас обычно больше, они демонстрируют более высокую производительность и, следовательно, получают более высокую плату за свой труд. Можно предположить, что в российских условиях действие этого стандартного механизма было подорвано шоками переходного периода. Они привели к обесценению многих специфических

знаний и навыков, которые накапливались работниками старших поколений при прежней системе и имели ценность только в ее рамках. Экономические преимущества, связанные с накоплением трудового опыта, в значительной мере обесценились, а его окупаемость резко понизилась. В результате на российском рынке труда сложилась достаточно уникальная ситуация, не имеющая аналогов в зрелых рыночных экономиках, когда молодые работники в возрасте 30 лет зарабатывают практически столько же, сколько работники в возрасте 50 лет.

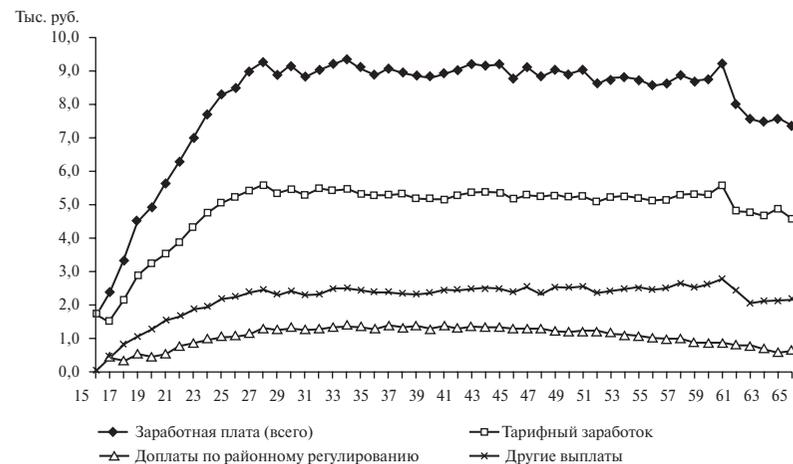


Рис. 1. Профиль зарплатки в зависимости от возраста (все занятые, 15—65 лет)

Вследствие такой сильной сглаженности дифференциация заработной платы по возрасту оказывается достаточно низкой: коэффициент вариации составляет 23,5% (у мужчин — 26,4%, у женщин — 20,9%). Для тарифных выплат аналогичный показатель составляет 23,1%, для прочих выплат — 26,5%. Лишь для доплат по районному регулированию коэффициент вариации заметно выше — 46,5%, что объясняется неодинаковым представителем работников разных возрастов в регионах, где действуют надбавки по районным коэффициентам.

О том же говорят данные о средней заработной плате по пятилетним возрастным интервалам для отдельных профессий (таблицы 4 и 5). Назовем «премией на возраст» разность между средней заработной платой у работников данного возраста, принадлежащих к той или иной профессиональной группе, и средней заработной платой у всех работников, принадлежащих к этой же группе. Как видно из таблиц 4, 5, на всех ступенях профессиональной иерархии молодежь до 24 лет имеет «антипремию»,

достигающую в ряде случаев 40—60%. Отрицательную «премию» чаще всего имеют также работники пенсионного возраста. Мужчины начинают получать положительную «премию» в 25—34 года, женщины — в 35—44 года. Пики зарплаток также достигаются ими на различных участках возрастной шкалы. У мужчин (в зависимости от их профессиональной принадлежности) это происходит в возрасте либо 30—34, либо 40—44 лет. У женщин разброс возрастных пиков по различным профессиональным группам намного шире, причем у двух — специалистов среднего уровня квалификации и квалифицированных рабочих — максимальную «премию» получают работающие пенсионеры. (Такая не вполне обычная динамика особенно характерна для занятых в образовании и здравоохранении.) Важно отметить, что во всех профессиональных группах и у мужчин, и у женщин максимальная «премия на возраст» оказывается достаточно незначительной — как правило, не выше 5—10%.

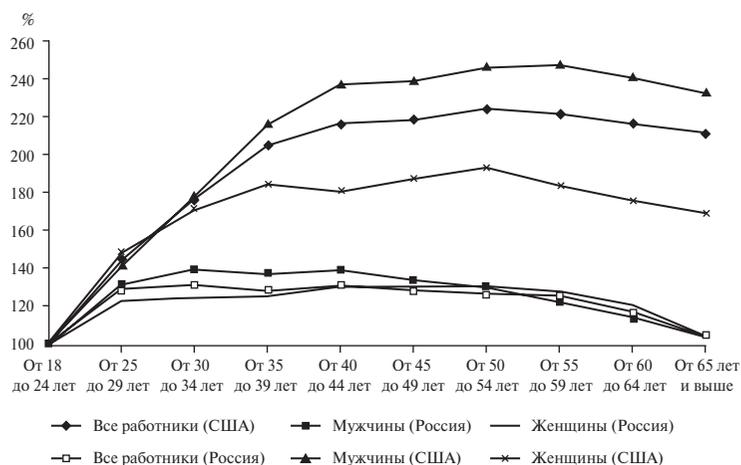


Рис. 2. Изменение относительной заработной платы с возрастом: Россия (2005 г.) и США (2004 г.) (зарплатная плата в возрасте 18—24 лет = 100%)

Нестандартность ситуации на российском рынке труда хорошо видна на рис. 2. Здесь представлены данные об изменении относительной заработной платы в зависимости от возраста в России и США как для всех занятых, так и отдельно для мужчин и для женщин (за базу сравнения приняты заработки молодежи в возрасте от 18 до 24 лет). Обращает на себя внимание несколько принципиальных отличий. Во-первых, в России восходящая фаза кривой зарплаток оказывается намного короче, чем в США: в России она фактически заканчивается к 35 годам, тогда как в США рас-

тягивается до 55 лет. Во-вторых, в России «премия» на возраст у мужчин и у женщин практически совпадает, тогда как в США кривая относительной заработной платы для мужчин располагается намного выше, чем аналогичная кривая для женщин. В-третьих, сама форма российских профилей зарплаток по возрасту оказывается «сплюснутой»: в России работники наиболее продуктивных возрастов зарабатывают всего лишь на 30—40% больше, чем молодежь, тогда как в США это превышение достигает 2—2,5 раз. Все указывает на то, что в данном отношении российский механизм формирования заработной платы явно деформирован.

Таблица 4. «Премия» на возраст по профессиональным группам, мужчины, % (средняя заработная плата в соответствующих профессиональных группах по всем возрастам = 100%)

Группы по профессиям	Группы по возрасту									
	До 20 лет	20—24 года	25—29 лет	30—34 года	35—39 лет	40—44 года	45—49 лет	50—54 года	55—59 лет	60—64 года
Руководители	-63,6	-31,8	-2,1	9,6	8,7	6,6	-0,3	-0,9	-4,3	-5,2
Специалисты высшего уровня квалификации	-55,8	-15,8	11,4	12,4	7,7	5,5	-2,3	1,7	-8,0	-14,7
Специалисты среднего уровня квалификации	-50,9	-28,3	-4,5	8,1	9,3	14,4	8,4	-1,2	0,3	-6,5
Служащие, занятые подготовкой информации	-58,0	-20,4	11,4	-0,9	43,8	23,3	6,4	1,0	-7,2	-36,8
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	-19,3	-10,8	8,3	9,3	8,7	4,9	0,9	-2,9	-9,9	-20,0
Квалифицированные рабочие	-34,3	-10,3	0,2	6,1	4,6	7,4	5,3	-0,2	-7,2	-13
Операторы, аппаратчики, машинисты	-34,0	-13	1,7	5,5	7,2	8,8	2,9	-3	-11,3	-19,4
Неквалифицированные рабочие	-14,5	14,5	18,4	19,5	9,9	2,4	-0,9	-7,1	-9,3	-18,5
Все занятые	-46,3	-20	2,5	8,4	6,7	8,2	3,9	0,7	-5,0	-11,6

Таблица 5. «Премия» на возраст по профессиональным группам, женщины, % (средняя заработная плата в соответствующих профессиональных группах по всем возрастам = 100%)

Группы по профессиям	Группы по возрасту									
	До 20 лет	20—24 года	25—29 лет	30—34 года	35—39 лет	40—44 года	45—49 лет	50—54 года	55—59 лет	60—64 года
Руководители	-54,5	-25,3	3,2	6,8	0,3	0,2	-2,2	0,6	0,3	2,1
Специалисты высшего уровня квалификации	-46,0	-16,3	-1,7	-1,6	-2,5	2,8	4,3	4,5	3,3	0,6
Специалисты среднего уровня квалификации	-37,7	-16,0	-3,8	-4,7	-2,7	3,8	5,5	6,2	4,1	7,5
Служащие, занятые подготовкой информации	-38,1	-8,4	3,0	8,6	4,9	3,3	5,1	2,4	0,3	-26,6
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	-17,6	-3,0	-2,0	-0,9	2,2	2,3	0,7	2,4	-0,5	-5,6
Квалифицированные рабочие	-32,1	-15,7	-11,7	-2,8	-3,2	4,1	5,4	3,6	-1	7,2
Операторы, аппаратчики, машинисты	-29,9	-18,4	-8,9	-3,1	4,1	5,8	4,5	2	-4,6	-5,1
Неквалифицированные рабочие	-27,7	-7,2	-3,6	-2,0	1,4	2,9	7,5	5,5	-4,8	-3,2
Все занятые	-44,3	-17	-1,5	-0,8	0,4	4,5	4,4	4,3	1,7	-4,2

В таблице 6 представлены данные о структуре заработной платы в зависимости от возраста работников. (Поскольку для отдельных профессиональных групп структура заработной платы оказывается очень схожей, мы ограничиваемся оценками, относящимися ко всей выборке.) Максимальный удельный вес тарифного заработка фиксируется в самых младших, пик в доплатах по районному регулированию — в зрелых, а прочих выплат — в самых старших возрастных группах. Интересно, что даже самые молодые работники почти четвертую часть своего заработка получают в виде премий и других поощрительных выплат.

3.3. Трудовой стаж

По данным ОЗПП, в 2005 г. средняя продолжительность общего трудового стажа работников, занятых на крупных и средних российских предприятиях, составляла 22 года⁷. По укрупненным профессиональным груп-

⁷ В рамках ОЗПП собирается информация только об общем трудовом (страховом) стаже работников. Данные о профессиональном (число лет, отработанных работником по данной специальности) и специальном (число лет, отработанных работником в данной фирме) стаже отсутствуют.

пам она варьировала достаточно слабо — от менее чем 20 лет у служащих, занятых подготовкой информации, до 25 лет у руководителей.

Таблица 6. Уровни и структура заработной платы по возрасту

Группы по возрасту	Заработная плата, тыс. руб.	Структура заработной платы, % (вся заработная плата = 100%)		
		Тарифный заработок	Выплаты по районному регулированию	Прочие выплаты
До 20 лет	4,7	65,2	10,0	24,8
20—24 года	7,2	61,4	12,2	26,4
25—29 лет	9,0	60,2	13,6	26,2
30—34 года	9,1	59,2	14,6	26,3
35—39 лет	8,9	58,8	14,9	26,3
40—44 года	9,1	58,1	14,7	27,2
45—49 лет	8,9	58,4	14,1	27,5
50—54 года	8,8	58,9	13,2	28,0
55—59 лет	8,7	59,8	11,1	29,2
60—64 года	8,1	61,7	9,3	29,0
65 лет и выше	7,3	62,5	7,3	30,2
Все	8,7	59,3	13,4	27,3

Кривые заработков по трудовому стажу напоминают аналогичные кривые по возрасту (рис. 3). Заработная плата быстро растет в первое десятилетие трудовой деятельности. Затем ее рост затухает и она остается почти на одном и том же уровне в последующие 20—25 лет. Видимое снижение начинается тогда, когда общий стаж достигает 35—40 лет. Отдельные составляющие — тарифный заработок, доплаты по районному регулированию и прочие выплаты — меняются по сходным траекториям. В результате дифференциация заработной платы по стажу проявляется даже слабее, чем по возрасту: коэффициенты вариации как для всей заработной платы, так и для отдельных ее составляющих лежат в пределах 15—20% (исключение опять-таки составляют выплаты по районному регулированию, для которых этот показатель приближается к 50%). Эти цифры наглядно свидетельствуют о весьма скромном вкладе фактора производственного опыта в дифференциацию оплаты труда российских работников.

Показатель общего трудового стажа имеет важное преимущество: с его помощью можно наглядно представить, какие профессии чаще всего служат «входными воротами» на российский рынок труда. Выделим группу «новичков» с общим трудовым стажем менее года и сравним ее профессио-

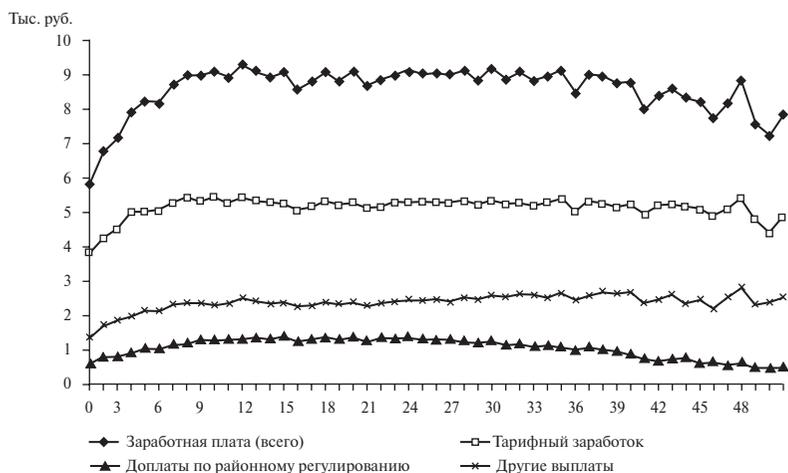


Рис. 3. Профиль зарплаток в зависимости от общего трудового стажа

нальный состав с составом всех занятых. Как видно из рис. 4, в составе «новичков» сверхпредставлены три группы — служащие, занятые подготовкой информации (5,9% против 2,3% во всей выборке); работники сферы обслуживания (11,3% против 6,9%), неквалифицированные рабочие (16,7% против 13,6%); недопредставлены — руководители (2,4% против 9,3%). Можно, таким образом, утверждать, что в российских условиях вступление новых работников на рынок труда примерно в каждом третьем случае осуществляется через самые неквалифицированные виды занятий.

Насколько сильно они проигрывают при этом в зарплатках? В российских условиях даже «новички» получают заработную плату всего лишь на 32% ниже среднего уровня (рис. 5). Эта «антипремия» из-за отсутствия опыта трудовой деятельности тем значительнее, чем более высокое место в профессиональной иерархии занимает тот или иной вид занятий.

Таблица 7 позволяет сравнить структуру заработной платы у «новичков» и у всех занятых. Доля тарифного заработка у «новичков» оказывается существенно выше, чем у более опытных работников, почти во всех профессиональных группах. Наибольшей величины — более 10 п. п. — этот разрыв достигает у служащих, занятых подготовкой информации. Напротив, доля доплат по районному регулированию и прочих выплат у «новичков» намного меньше. Все указывает на то, что по мере накопления опыта роль постоянной (гарантированной) части оплаты труда постепенно ослабевает, тогда как роль ее переменной части усиливается. Таким образом, у более опытных работников гибкость заработной платы оказывается выше, чем у менее опытных.

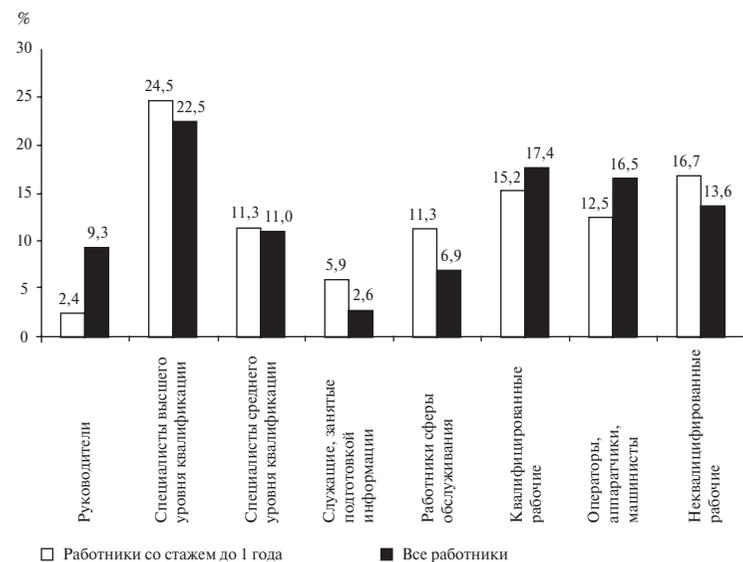


Рис. 4. Распределение «новичков» и всех занятых по укрупненным профессиональным группам

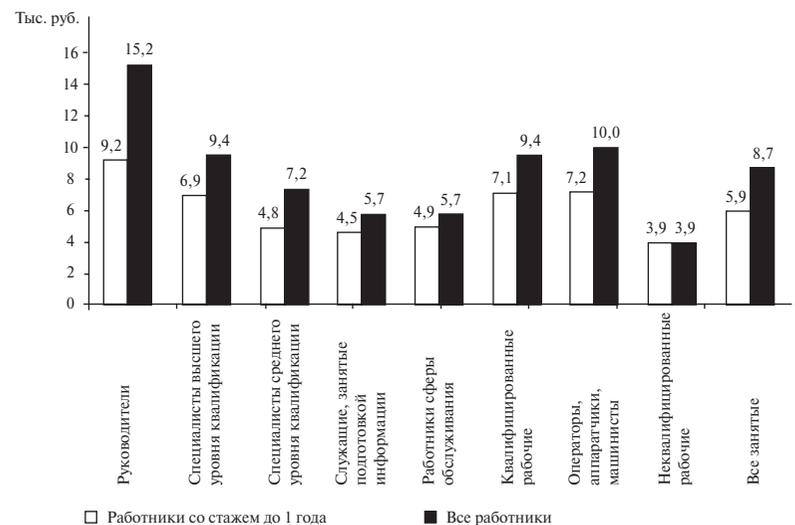


Рис. 5. Заработная плата «новичков» и всех занятых по профессиональным группам

Таблица 7. Структура заработной платы по профессиональным группам и продолжительности общего трудового стажа, % (вся заработная плата = 100%)

Группы по профессиям	Все занятые			Работники с трудовым стажем менее одного года		
	Тарифный заработок	Выплаты по районному регулированию	Прочие выплаты	Тарифный заработок	Выплаты по районному регулированию	Прочие выплаты
Руководители	60,5	12,2	27,3	69,9	7,4	22,7
Специалисты высшего уровня квалификации	63,6	11,3	25,1	69,5	9,9	20,7
Специалисты среднего уровня квалификации	62,1	13,4	24,5	68,1	10,8	21,1
Служащие, занятые подготовкой информации	62,2	12,0	25,8	73,7	6,5	19,9
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	63,2	12,6	24,2	68,9	8,9	22,1
Квалифицированные рабочие	56,0	13,7	30,3	60,9	12,4	26,6
Операторы, аппаратчики, машинисты	52,5	17,3	30,2	56,4	14,4	29,2
Неквалифицированные рабочие	62,0	12,5	25,6	64,6	12,5	22,9
Все	59,3	13,4	27,3	65,4	11,1	23,5

3.4. Уровень образования

Для выполнения более квалифицированной работы, как правило, требуется относительно «больше» формального образования. Из таблицы 8 хорошо видно, что по мере продвижения от первой профессиональной группы к девятой модальные значения в распределении работников по уровню образования смещаются вправо. Однако многие профессии требуют также специфических навыков, которые приобретаются в ходе трудовой деятельности непосредственно на рабочих местах, а не в стенах учебных заведений. В таких случаях высокое положение по шкале профессий может сочетаться с достаточно низким уровнем формальной подготовки. Возможна и обратная ситуация, когда уровень полученного образования избыточен

для работы по данной специальности. Примером может служить наличие высшего образования у тех, кто занят относительно простыми видами трудовой деятельности.

Таблица 8. Образовательная структура профессионально-квалификационных групп, %*

Группы по профессиям	Высшее профессиональное	Неполное высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее и ниже	Итого
Руководители	64,3	2,6	25,5	2,4	4,9	0,2	100
Специалисты высшего уровня квалификации	72,8	3,7	19,7	1,2	2,6	0,0	100
Специалисты среднего уровня квалификации	20,5	3,9	63,8	3,9	7,4	0,5	100
Служащие, занятые подготовкой информации	16,3	6,0	43,1	8,1	23,1	3,4	100
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	6,7	2,6	33,1	18,3	32,6	6,7	100
Квалифицированные рабочие	4,6	1,2	25,3	21,8	37,9	9,1	100
Операторы, аппаратчики, машинисты	4,9	1,5	24,9	19,9	40,2	8,7	100
Неквалифицированные рабочие	4,1	1,6	22,1	11,8	44,3	16,1	100
В среднем	27,7	2,5	28,8	11,1	24,0	5,8	100

* Модальные значения по строкам показаны жирным курсивом.

Из таблицы 8 следует, что самый высокий уровень образования наблюдается среди специалистов высшего уровня квалификации, где доля обладателей вузовских дипломов приближается к 75%. Все работники, имеющие третичное образование (высшее, неполное высшее и среднее специальное), составляют 96% этой группы. Напротив, среди неквалифицированных рабочих свыше 60% имеют образование не выше основного общего. Впрочем, и в этой группе встречаются обладатели высшего (4,1%) и среднего специального образования (22,1%).

Можно ожидать, что заработная плата будет снижаться по мере продвижения от подгруппы руководителей с высшим образованием (левый верхний угол таблицы 8) к подгруппе неквалифицированных работников с основным общим образованием (правый нижний угол таблицы 8). «Наивысшая» и «наинизшая» точки совместного распределения работников по профессиям и образованию соответствуют этому правилу. Разница в зарплате между крайними группами достигает примерно 5,4 раза. Однако связь эта в целом оказывается нелинейной, хотя высшее образование обещает заметный выигрыш вне зависимости от принадлежности к той или иной профессиональной группе.

Рис. 6 показывает вариацию в средней зарплате по укрупненным профессиональным группам в зависимости от достигнутого уровня образования. Руководители, как правило, существенно опережают другие профессиональные группы с аналогичными уровнями образования. Специалисты высшего уровня квалификации находятся в середине распределения по заработной плате внутри всех образовательных групп. При любом уровне образования они уступают не только руководителям, но и рабочим высокой и средней квалификации. Зарботки специалистов средней квалификации лежат еще ниже при всех возможных уровнях образования. Еще ниже расположены профили зарплаток служащих, занятых подготовкой информации, а также работников сферы обслуживания. Наконец, кривая зарплаток неквалифицированных рабочих лежит ниже всех. Все кривые идут вниз по мере снижения уровня образования, однако угол такого наклона меньше в группах с относительно более низкой квалификацией.

Каковы масштабы «премирования» образования в разных профессиональных группах? Представление об этом (в виде отклонения заработной платы обладателей данного уровня образования внутри профессиональной группы от средней для этой профессиональной группы) дают таблицы 9 и 10. Основной вывод из них следующий: высшее образование значительно увеличивает зарплатки независимо от того, где человек трудится, и это характерно и для мужчин, и для женщин. При снижении уровня образования внутри профессиональных групп «премия» переходит в «штраф», который последовательно возрастает по величине.

По-видимому, высшее образование поднимает производительность даже в тех случаях, где оно не является императивом с точки зрения узкопроизводственных профессиональных требований. Так, наибольший размер «премии» наблюдается у женщин-служащих, занятых подготовкой информации, а также у женщин-работников сферы обслуживания, ЖКХ и торговли (30,4% и 42,8% соответственно). Даже у женщин-неквалифицированных рабочих высшее образование добавляет к зарплате 26,5% по отношению к средней в этой профессиональной группе.

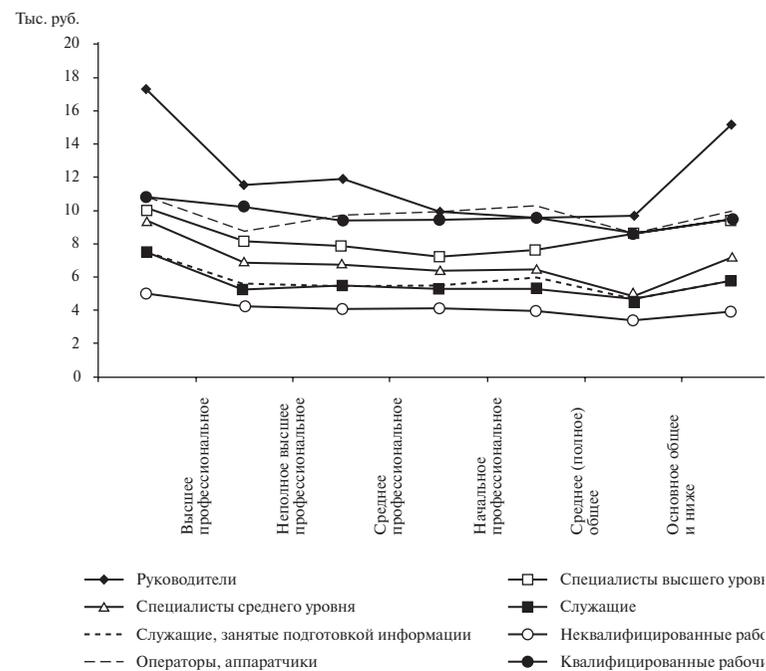


Рис. 6. Профиль зарплаток в зависимости от образования по профессиональным группам

Таблица 9. «Премия» на образование по профессиональным группам, мужчины, % (средняя заработная плата в соответствующих профессиональных группах для всех уровней образования = 100%)

Группы по профессиям	Уровни образования					
	Высшее профессиональное	Неполное высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее и ниже
Руководители	9,4	-25,6	-17,7	-28	-31,3	-41
Специалисты высшего уровня квалификации	3,7	-17	-12,2	-23,8	-24,6	-0,4
Специалисты среднего уровня квалификации	23,3	-12,6	-10,2	-16	-21,2	-50
Служащие, занятые подготовкой информации	15,4	-42,1	-0,2	12,6	-0,8	-17,7

Группы по профессиям	Высшее профес-сиональное	Неполное высшее	Среднее профес-сиональное	Начальное профес-сиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее и ниже
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	5,6	-9,3	-7,4	4,3	5,8	-15,4
Квалифицированные рабочие	12,5	7,3	-0,6	-0,8	1,9	-11,5
Операторы, аппаратчики, машинисты	16,6	-11,2	-0,7	-2,1	4,1	-16,8
Неквалифицированные рабочие	17,7	-1,1	1	8,4	1,8	-17,5
Все занятые	31,6	-11,1	-6,2	-9,4	-9	-27,7

Таблица 10. «Премия» на образование по профессиональным группам, женщины, % (средняя заработная плата в соответствующих профессиональных группах для всех уровней образования = 100%)

Группы по профессиям	Высшее профес-сиональное	Неполное высшее	Среднее профес-сиональное	Начальное профес-сиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее и ниже
Руководители	17,6	-19,8	-22,4	-35,2	-38,6	-26,9
Специалисты высшего уровня квалификации	6,2	-11,3	-14,2	-22,6	-16,4	-19,2
Специалисты среднего уровня квалификации	13,6	-4,2	-1,1	-15,8	-10,5	-26,1
Служащие, занятые подготовкой информации	30,4	-3,2	-3,6	-6,9	-7,4	-19,8
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	42,8	4,2	-0,9	-3,1	-0,4	-13,4
Квалифицированные рабочие	11	14,1	-0,6	-1,7	0,3	-3,2
Операторы, аппаратчики, машинисты	11,7	-3,7	-0,4	2,9	-0,7	-12,9
Неквалифицированные рабочие	26,5	13,8	5,6	1,4	-0,9	-13,5
Все занятые	37,2	-2,9	-8,8	-19,6	-24,1	-39,5

У мужчин максимальная «премия» на высшее образование достается специалистам средней квалификации (23,3%) и рабочим средней и низкой квалификации (16,6% и 17,7%). На этом фоне может показаться удивительным относительно малый размер этой «премии» у руководителей (9,4%) и

у специалистов высшего уровня квалификации (всего 3,7%). Здесь возможны два объяснения. Во-первых, подавляющее большинство руководителей и таких специалистов в выборке имеют высшее образование, что сильно влияет на формирование этих средних. Во-вторых, среди специалистов высшего уровня квалификации весьма велик удельный вес занятых в бюджетном секторе, оплата которых существенно занижена относительно сопоставимых работников коммерческого сектора⁸.

Если соотношение зарплат говорит о том, какова относительная оплата труда внутри профессий в зависимости от уровня образования, то анализ структуры заработной платы иллюстрирует механизмы ее формирования. Структура заработной платы в связи с уровнем образования показана в таблице 11, из которой хорошо видно, что вариации в ней невелики. И все же по мере снижения уровня образования доля тарифного заработка хотя и незначительно, но последовательно уменьшается. Ее снижение означает повышение гибкости в оплате труда.

Таблица 11. Уровни и структура заработной платы по образованию

Группы по образованию	Зарботная плата, тыс. руб.	Структура заработной платы, % (вся зарботная плата = 100%)		
		Тарифный заработок	Выплаты по районному регулированию	Прочие выплаты
Высшее профессиональное	11,4	62,4	11,4	26,2
Неполное высшее профессиональное	7,8	62,3	12,8	24,9
Среднее профессиональное	7,7	59,4	13,8	26,8
Начальное профессиональное	8,1	56,5	14,2	29,3
Среднее (полное) общее	7,7	55,3	15,5	29,1
Основное общее	6,4	56,9	14,8	28,3
Не имеют основного общего	5,8	57,1	14,4	28,4
Итого	8,7	59,3	13,4	27,3

Основной вывод из представленного анализа данных состоит в том, что высшее образование дает значительную отдачу независимо от того, где и кем человек работает, а его отсутствие влечет за собой существенный штраф.

⁸ Гимпельсон В., Лукьянова А. «О бедном бюджетнике замолвите слово...: межсекторные различия в заработной плате» // Вопросы экономики. 2006. № 6; Гимпельсон В., Лукьянова А. «Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба?» // Экономический журнал ВШЭ. 2006. № 4.

Такое сочетание «кнута» и «пряника» является действенным стимулятором индивидуальных инвестиций в высшее образование и во многом объясняет наблюдаемое нами поголовное стремление российской молодежи в вузы.

4. Многофакторный анализ различий в заработной плате

Как мы убедились, профессиональная принадлежность вступает в сложное взаимодействие с другими характеристиками работников — гендерными, возрастными, образовательными. Внутри отдельных профессиональных групп соотношение между мужчинами и женщинами, молодыми и пожилыми, опытными и неопытными работниками, имеющими высокое и низкое образование, сильно варьируется. Это не может не сказываться на величине экономической отдачи, которую приносит обладание той или иной профессией. В результате простое сопоставление групповых средних недостаточно, поскольку дает приблизительное представление о природе и масштабе межпрофессиональной дифференциации заработной платы.

Во-первых, оценки профессиональной квалификации рынком труда не просто варьируют в зависимости от обсуждавшихся выше характеристик, но складываются под их одновременным воздействием. Причем эти факторы могут разнонаправленно влиять на заработную плату в рамках одной и той же профессиональной группы. Скажем, преобладание женщин среди специалистов высшей квалификации будет «тянуть» заработную плату вниз, в то время как более высокий уровень образования будет «толкать» ее вверх. Во-вторых, до сих пор мы учитывали только различия в индивидуальных характеристиках работников, вынося за скобки различия в занимаемых ими рабочих местах. Очевидно, однако, что региональные и отраслевые факторы также способны оказывать на заработную плату очень сильное влияние. Чтобы получить оценки «чистого» вклада профессий в заработную плату, освобожденные от влияния всевозможных привходящих факторов, мы обращаемся к регрессионному анализу.

4.1. Методологические замечания

Стандартным инструментом, используемым в экономике труда для оценки вклада различных факторов в формирование заработной платы, является уравнение Минцера⁹. Оно увязывает индивидуальную заработную плату с набором характеристик работников и занимаемых ими рабочих мест.

⁹ Уравнение названо так в честь американского экономиста Джейкоба Минцера, впервые обосновавшего и использовавшего данную методологию.

Поскольку все эти переменные влияют на производительность труда, то они в конечном счете определяют и заработную плату. Стандартное уравнение заработной платы применительно к нашему случаю принимает следующий вид:

$$\ln(Wage_i) = \alpha_0 + \beta * EDU_i + \gamma_1 * EXP_i + \gamma_2 * EXP_i^2 + \phi * OCCUP_i + \kappa * X_i + u_i, \quad (1)$$

где $Wage_i$ — заработная плата i -го работника, EXP — стаж работы (в уравнение включен также квадрат стажа¹⁰), EDU и $OCCUP$ — дамми-переменные, характеризующие наивысший достигнутый уровень образования и профессиональную принадлежность работников, X — набор контрольных переменных (пол, регион, отрасль, форма собственности предприятия), u_i — остаточный член регрессионного уравнения.

В результате оценивания уравнения (1) можно получить оценки отдачи, во-первых, на образование и, во-вторых, на профессию, с учетом различий во всех прочих наблюдаемых характеристиках работников и рабочих мест¹¹. Мы оцениваем это уравнение как в целом по всей выборке, так и по отдельным подгруппам, выделенным по полу, уровню образования и стажу работы. Поскольку все работники, охваченные обследованием, отработали полное время, в уравнение (1) мы не включаем переменную продолжительности рабочего времени. Однако для того чтобы выяснить, как вариация в часах работы влияет на заработки, мы представим также расчет для часовых ставок заработной платы.

Результаты оценивания приводятся ниже. Однако прежде чем переходить к их содержательному обсуждению, полезно сопоставить полученные нами оценки по данным ОЗПП с аналогичными оценками, полученными ранее с использованием других общероссийских баз данных. Такое сопоставление не только является дополнительным тестом для ОЗПП, но позволяет также проверить надежность оценок, ранее вошедших в научный оборот.

4.2. Оценки ОЗПП в сравнительной перспективе

В России двумя наиболее популярными массивами микроданных, чаще всего используемыми при изучении дифференциации заработной платы, являются Национальное обследование благосостояния домохозяйств и учас-

¹⁰ Включение квадрата стажа является стандартным приемом и отражает нелинейность зависимости между стажем и уровнем заработной платы.

¹¹ Конечно, ненаблюдаемые характеристики также влияют на формирование заработной платы, а потому их неучет потенциально смещает оценки коэффициентов уравнения регрессии. К сожалению, учет влияния ненаблюдаемых факторов возможен лишь при наличии панельных данных.

тия в социальных программах (проводилось Росстатом при поддержке Всемирного банка в мае 2003 г.) и Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (мы воспользуемся данными 13-го раунда РМЭЗ, относящегося к осени 2004 г.) Напомним, что и то, и другое представляют собой обследования домохозяйств, а потому методологически отличаются от ОЗПП (см. раздел 1 данной статьи). Мы постарались минимизировать возможные расхождения, максимально сблизив спецификации уравнения (1) для ОЗПП, НОБУС и РМЭЗ.

Как было показано выше, более высокое формальное образование служит, как правило, пропуском к продвижению к более высоким ступеням в иерархии профессий. Чтобы сделать сравнительный анализ рассматриваемых нами обследований более полным, мы сопоставим сначала полученные на их основе оценки норм отдачи образования (рассчитанные без включения в уравнение (1) переменных, характеризующих профессиональный статус), а затем перейдем к обсуждению отдачи от профессий.

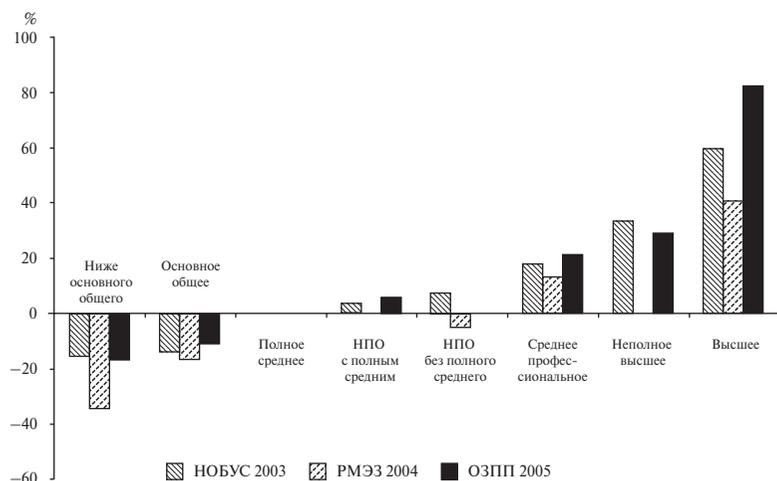


Рис. 7. Оценки отдачи на образование: сравнение НОБУС, РМЭЗ и ОЗПП

Как видно из рис. 7, несмотря на различия в методологии и времени проведения НОБУС и ОЗПП дают весьма близкие результаты. Оценки РМЭЗ в ряде случаев имеют серьезные отклонения, но и они не противоречат основным выводам, следующим из анализа данных ОЗПП и НОБУС. Высота столбцов на рис. 7 показывает, на сколько процентов заработная плата работников с тем или иным уровнем образования оказывается (при прочих равных условиях) выше или ниже той, которую получают работники с общим (полным) средним образованием. Все три обследования свидетельствуют о зна-

чительной экономической отдаче от высшего образования. По данным ОЗПП она составляет около 82%, что на треть выше оценки по НОБУС (59%) и вдвое выше оценки по РМЭЗ (41%). Оценки ОЗПП для неполного высшего и среднего профессионального образования практически совпадают с оценками, которые дают альтернативные источники. Обладатели неполного высшего образования в среднем получают на треть больше, чем те, кто ограничился окончанием полной средней школы. Для среднего профессионального образования разрыв еще меньше и составляет 21%. Данные ОЗПП подтверждают также, что учреждения НПО не дают ощутимых выгод по сравнению с полной средней школой — чистый выигрыш в заработной плате составляет в среднем 6%. Ниже, чем в РМЭЗ, но сопоставимы с оценками на базе НОБУС, и размеры «антипремий» для низших уровней образования. Заработная плата тех, кто так и не получил аттестата о среднем образовании, оказывается ниже примерно на 11—17%. В целом, по сравнению с другими обследованиями, ОЗПП фиксирует существенно более широкий разброс в заработках в зависимости от полученного образования, что, как следствие, приводит к более высоким оценкам его отдачи. По-видимому, НОБУС и РМЭЗ занижают размеры «премии» за высшее образование.

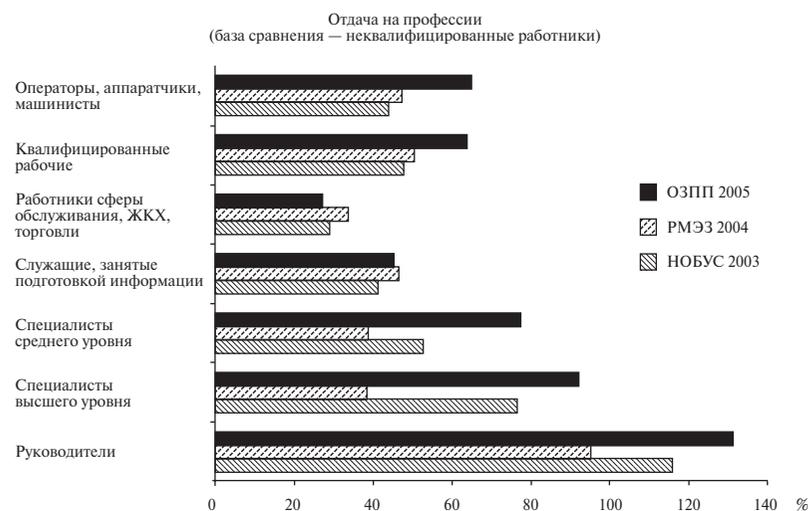


Рис. 8. Профессиональные премии: сравнение НОБУС, РМЭЗ и ОЗПП

В том, что касается отдачи на профессии, все три обследования также дают достаточно схожие результаты. Оценки по ОЗПП очень близки к оценкам по НОБУС, но отличаются по некоторым профессиональным группам от оценок РМЭЗ в 2 раза и более. На рис. 8 показаны средние «премии»

для всех укрупненных профессиональных групп по сравнению с самой низкооплачиваемой группой — неквалифицированными рабочими. Отметим, что эти оценки учитывают различия в достигнутых уровнях образования (т. е. оценивавшаяся спецификация включала как образовательные, так и профессиональные характеристики работников). Другими словами, в данном случае речь идет об оценках «чистого» вклада профессий в заработной платы, «очищенного» от влияния различий в уровнях образования.

Иерархия профессий с точки зрения величины заработной платы по всем трем источникам оказывается почти идентичной. Вместе с тем нельзя не отметить, что по сравнению с НОБУС и особенно РМЭЗ ОЗПП предполагает гораздо более внушительные профессиональные «премии» для наиболее квалифицированных групп работников — руководителей, а также специалистов высшего и среднего уровней квалификации. Можно сказать, что именно ОЗПП представляет иерархию профессионально-квалификационных групп в том виде, который можно было бы ожидать от «нормально» функционирующего рынка труда, где более высокая квалификация окупается и приносит существенные экономические выгоды.

4.3. Обсуждение основных результатов

Как следует из таблицы 12, женщины зарабатывают в среднем на 20% меньше, чем мужчины¹². Что касается опыта работы, то пик заработков достигается на 26-м году стажа. Однако даже в точке максимума заработки работников с 26-летним стажем превышают заработки «новичков» менее чем на четверть, а по сравнению с работниками с 10-летним стажем они получают всего лишь на 10% больше. Столь скромная отдача на опыт подтверждает сделанный нами вывод о «сплюснутой» форме профилей заработков по возрасту¹³.

Как видно из представленных в таблице 12 оценок, при учете приводящих факторов, влияющих на величину заработной платы, наблюдается значительное снижение размеров профессиональных «премий» по сравнению с тем, о котором говорилось в предыдущей части работы (см. раздел 3).

¹² Цифры в тексте отличаются от приводимых в таблицах 12—15 коэффициентов регрессии. В левой части уравнения стоит логарифм заработной платы, поэтому эффекты дамми-переменных рассчитывались по формуле: $(e^D - 1) \cdot 100\%$, где D — коэффициент в уравнении. См.: Halvorsen R., Palmquist R. The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations // American Economic Review. 1980. Vol. 70.

¹³ Мы не приводим результатов оценивания альтернативной спецификации, где вместо показателя трудового стажа использовался показатель возраста. Согласно этим результатам, в российских условиях пик заработков достигается в возрасте 45 лет, что на 10—15 лет раньше, чем в большинстве развитых стран. Работники этого возраста зарабатывают лишь на 20% больше двадцатилетних работников и лишь на 7% больше тридцатилетних. Таким образом, после достижения работниками возраста 30 лет рост заработной платы почти полностью прекращается.

Это происходит прежде всего из-за того, что в низкооплачиваемых профессиональных группах концентрируются работники с небольшими запасами человеческого капитала. Важное значение имеют также отраслевые и гендерные различия в структуре занятости.

Можно, тем не менее, утверждать, что на российском рынке труда существует значительная дифференциация в оплате труда в зависимости от уровней квалификации и занимаемых должностных позиций. Так, заработки работников сферы обслуживания примерно на четверть (27%) выше, чем неквалифицированных рабочих. Остальные «синие воротнички» — рабочие с высокой и средней квалификацией — получают примерно на 65% больше, чем представители низшей профессиональной группы. Зарботки самой низкооплачиваемой из «беловоротничковых групп» — конторских служащих — ниже, чем у квалифицированных рабочих, но и у них профессиональная премия оказывается достаточно высокой — 45%. Однако уже специалисты среднего уровня квалификации могут претендовать на более высокие, чем квалифицированные рабочие, заработки. Их профессиональная премия достигает 78%. У специалистов высшего уровня квалификации она еще выше — 92%. Наконец, руководители при прочих равных условиях зарабатывают примерно в 2,3 раза больше, чем неквалифицированные рабочие.

Чтобы лучше понять процесс формирования заработной платы, мы оценивали минцеровское уравнение не только для всей заработной платы, но и для отдельных ее составляющих — тарифного заработка и прочих выплат¹⁴. Поскольку тарифный заработок составляет более половины общей суммы заработной платы, то результаты (см. столбцы 2 и 3 таблицы 12) оказываются достаточно близкими. В тарифных выплатах гендерный разрыв несколько меньше, чем по всей заработной плате: 18% вместо 20%. Пик тарифных заработков точно также отмечается на 26-м году трудового стажа. Более четкой становится «лестница» зависимости оплаты от достигнутых уровней образования, но при этом для «синих воротничков» фиксируется несколько меньшая отдача на профессии.

Прочие выплаты (напомним, основную их часть составляют регулярно выплачиваемые премии) формируются явно иначе — в этом случае формальные характеристики занимаемых должностей имеют, по-видимому, меньшее значение, а большую роль играют способности работника (см. столбец 4 таблицы 12). Гендерный разрыв по этому компоненту оплаты

¹⁴ Поскольку у каждого третьего работника в выборке премии отсутствуют, то для получения несмещенных оценок мы использовали процедуру коррекции по методологии Дж. Хекмана. В уравнения отбора и заработной платы включались одинаковые наборы объясняющих переменных, а для нахождения коэффициентов использовался метод максимального правдоподобия.

Таблица 12. Результаты оценивания уравнений заработной платы: все работники

	Месячные заработки			Часовые ставки	
	Заработная плата (log, OLS)	Тарифный заработок (log, OLS)	Прочие выплаты (log, Heckman)	Заработная плата (log, OLS)	Тарифный заработок (log, OLS)
1	2	3	4	5	6
Пол (женский)	-0,222	-0,201	-0,328	-0,202	-0,182
Стаж	0,018	0,016	0,010	0,018	0,016
Стаж ² /100	-0,034	-0,031	-0,026	-0,034	-0,031
Образование (полное среднее)					
Высшее	0,284	0,291	0,333	0,295	0,302
Неполное высшее	0,049	0,076	0,260	0,056	0,084
Среднее профессиональное	0,048	0,066	0,114	0,051	0,069
Начальное профессиональное	0,018	0,029	0,023	0,019	0,030
Основное общее	-0,067	-0,053	-0,050	-0,069	-0,055
Ниже основного общего	-0,099	-0,079	-0,055	-0,102	-0,081
Профессиональный статус (неквалифицированные рабочие)					
Руководители	0,838	0,835	0,835	0,857	0,854
Специалисты высшего уровня квалификации	0,653	0,653	0,588	0,700	0,700
Специалисты среднего уровня квалификации	0,574	0,586	0,458	0,600	0,611
Служащие, занятые подготовкой информации	0,373	0,354	0,400	0,390	0,371
Работники сферы обслуживания	0,239	0,240	0,192	0,245	0,246
Квалифицированные рабочие	0,493	0,434	0,344	0,517	0,458
Операторы, аппаратчики	0,501	0,430	0,359	0,498	0,427
Константа	Да	Да	Да	Да	Да
Регионы	Да	Да	Да	Да	Да
Форма собственности	Да	Да	Да	Да	Да
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да
R ²	0,4775	0,3956		0,4739	0,3906
N	680764	680745	680764	680764	680745

Примечание. Все коэффициенты значимы на 1%-м уровне вероятности.

намного шире — у женщин он на 28% меньше, чем у мужчин (это отражает большую продолжительность отработанного времени у мужчин, а также, возможно, меньшую склонность женщин к риску). Кроме того, точка

максимума по поощрительным выплатам достигается в несколько более раннем возрасте — на 20-м году трудовой деятельности. Особенно велико их значение для третичных уровней образования. При прочих равных условиях работники с неполным высшим образованием получают на 30% больше «премиальных», чем работники с полным средним образованием, тогда как по тарифному заработку разность не превышает 10%. Обратная ситуация прослеживается для отдачи на профессиональный статус: у большинства профессиональных групп относительный выигрыш в надтарифной части оплаты оказывается меньше, чем в тарифной. Сильнее всего этот эффект выражен у «синих воротничков».

Переход к часовым ставкам (см. столбцы 5 и 6 таблицы 12) приводит к сокращению гендерного разрыва, а также некоторому повышению отдачи на образование и профессиональный статус. Разница в заработной плате между мужчинами и женщинами уменьшается на 2 п. п., отражая более короткую среднюю продолжительность рабочего времени у женщин. Наибольшая прибавка в отдаче на профессию также приходится на группу с самой короткой продолжительностью рабочей недели — специалистов высшего уровня квалификации. В этой группе сконцентрирована значительная часть работников бюджетного сектора с законодательно сокращенным рабочим временем. Таким образом, в процесс зарплатообразования на российском рынке труда «встроены» некоторые дополнительные компенсационные механизмы: профессиональные группы с более короткой рабочей неделей имеют относительно более высокие часовые заработки.

Рассмотрим теперь подробнее процесс формирования заработной платы по отдельным группам работников в зависимости от пола, уровня образования, профессиональной принадлежности и стажа работы.

В таблице 13 представлены результаты оценивания минцеровского уравнения для мужчин и женщин. Наши расчеты показывают, что одни и те же факторы по-разному влияют на их оплату. Женщины позднее (примерно на 3 года) достигают пика заработков и у них существенно выше отдача на все виды третичного образования. Так, женщины с высшим образованием получают (с учетом профессиональной принадлежности) на 40% больше, чем те, кто закончил только среднюю школу. У мужчин эта разность существенно меньше — 27%. При этом, отдача на профессию оказывается у них выше. Так, если среди мужчин разрыв в заработках между руководителями и неквалифицированными рабочими составляет почти 2,5 раза, то среди женщин — только 2,2 раза.

Результаты расчета для различных образовательных групп представлены в таблице 14. Они свидетельствуют о том, что приобретение более высокого образования позволяет женщинам сокращать отставание в заработной плате от мужчин. Максимальный гендерный разрыв наблюдается среди имеющих начальное профессиональное образование — в этой группе

женщины в среднем получают на 25% меньше, чем мужчины. Фактически такой же разрыв (24%) характерен и для обладателей полного среднего образования. В то же время среди работников с высшим и неполным высшим образованием разность в зарплатах сокращается до 15—16%.

Таблица 13. Результаты оценивания уравнений заработной платы: мужчины и женщины

Зависимая переменная — Log Wage	Мужчины	Женщины
Стаж	0,016	0,019
Стаж ² /100	-0,032	-0,034
Образование (полное среднее)		
Высшее профессиональное	0,238	0,337
Неполное высшее профессиональное	-0,003 †	0,104
Среднее профессиональное	0,016	0,082
Начальное профессиональное	0,009	0,023
Основное общее	-0,079	-0,055
Не имеют основного общего	-0,110	-0,087
Профессиональный статус (неквалифицированные рабочие)		
Руководители	0,897	0,792
Специалисты высшего уровня квалификации	0,691	0,615
Специалисты среднего уровня квалификации	0,595	0,533
Служащие, занятые подготовкой информации	0,319	0,352
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	0,281	0,203
Квалифицированные рабочие	0,549	0,401
Операторы, аппаратчики	0,549	0,442
Константа	8,727	8,414
Регион	Да	Да
Форма собственности	Да	Да
Отрасль	Да	Да
R ²	0,4153	0,4827
N	329493	351271

Примечание. Все коэффициенты, кроме помеченных †, значимы на 5%-м уровне вероятности.

Результаты аналогичного расчета по различным профессиональным группам для наглядности представлены на рис. 8. Важный вывод состоит в том, что работники с высшим образованием имеют более высокие профессиональные «премии» во всех без исключения группах. Другими словами, обладание вузовским дипломом дает положительную отдачу независимо от того, какую работу выполняет работник. Однако ее величина оказывается выше в тех случаях, когда должность соответствует полученному

Таблица 14. Результаты оценивания уравнений заработной платы: уровни образования

Зависимая переменная — Log Wage	Образование					
	Высшее	Неполное высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее и ниже
Пол (женщины)	-0,178	-0,163	-0,228	-0,283	-0,270	-0,202
Стаж	0,021	0,028	0,017	0,015	0,015	0,012
Стаж ² /100	-0,040	-0,056	-0,031	-0,031	-0,028	-0,021
Профессиональный статус (неквалифицированные рабочие)						
Руководители	1,054	0,766	0,785	0,634	0,544	0,538
Специалисты высшего уровня квалификации	0,793	0,620	0,655	0,555	0,534	0,469
Специалисты среднего уровня квалификации	0,674	0,520	0,618	0,452	0,408	0,267
Служащие	0,459	0,332	0,404	0,378	0,352	0,340
Работники сферы обслуживания	0,275	0,213	0,237	0,254	0,225	0,242
Квалифицированные рабочие	0,548	0,479	0,473	0,423	0,440	0,502
Операторы, аппаратчики	0,552	0,431	0,475	0,449	0,464	0,514
Константа	8,424	8,409	8,532	8,765	8,550	8,522
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Форма собственности	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
R ²	0,4072	0,4292	0,4468	0,456	0,5009	0,4981
N	179483	17523	198316	79882	165126	40434

образованию, т. е. в наиболее квалифицированных группах. Так, у обладателей вузовских дипломов заработная плата руководителей в 2,9 раза, а у специалистов высшего уровня квалификации в 2,2 раза больше, чем у тех, кто трудится в качестве неквалифицированных рабочих. Для других профессиональных групп преимущества высшего образования становятся менее заметными. Уже среди специалистов среднего уровня квалификации обладание дипломом вуза дает почти такую же отдачу, как обладание дипломом ссуза. В следующих профессиональных группах преимущества высшего образования становятся вообще едва различимы, но и доля его обладателей здесь мала.

В таблице 15 приведены оценки, относящиеся к группам работников с различной продолжительностью общего трудового стажа. Мы выделили 4 такие группы: работники с небольшим (стаж менее 3 лет), средним (стаж

3—10 лет), большим (стаж 10—20 лет) и очень большим (свыше 20 лет) опытом работы. Гендерный разрыв в зарплатах минимален в двух крайних группах, где он составляет 18%. В двух центральных группах гендерный разрыв больше, и женщины здесь получают в среднем на 21—22% меньше, чем мужчины.

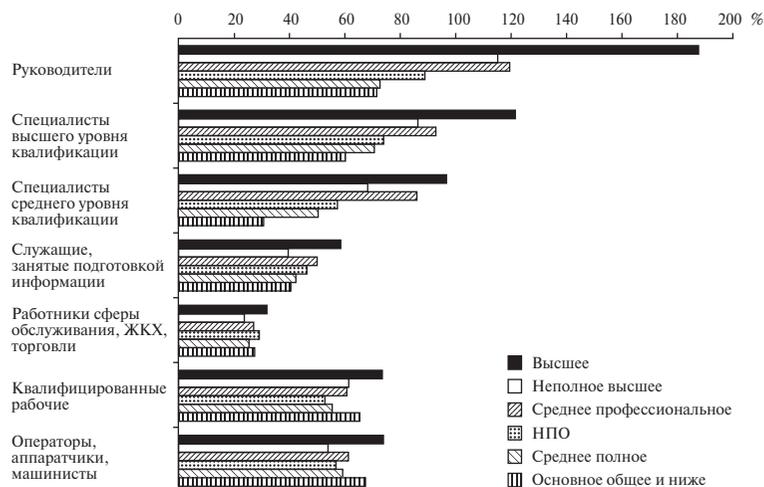


Рис. 9. Профессиональные премии в зависимости от полученного образования

Самые неопытные работники получают отдачу на образование, сопоставимую с отдачей у более опытных работников. У первых «премия» на высшее образование составляет 33%, у вторых — 36—37%. Разница невелика и вполне может быть отнесена на счет различий в качестве «притирки» между работниками и занимаемыми ими рабочими местами — более опытные работники имели больше времени на поиск работы, которая отвечала бы их индивидуальным возможностям и предпочтениям. Достаточно удивительно, но «премии» на среднее и начальное профессиональное образование оказываются выше всего именно в группе неопытных работников (правда, эти различия в большинстве случаев статистически незначимы).

В то же время неопытные работники значительно проигрывают с точки зрения профессиональных «премий». Так, по сравнению с ними у работников со стажем более 20 лет отдача на профессии оказывается примерно вдвое выше. Так что опыт работы все-таки имеет значение! Видно также, что накопление профессионального опыта наиболее интенсивно протекает в первые 5—10 лет работы — при переходе от первой ко второй стажевой группе происходит самый значительный скачок в отдаче на профессии.

Однако и далее рост профессиональных «премий» не прекращается, «подпитываясь» карьерным ростом и вознаграждениями за выслугу лет.

Таблица 15. Результаты оценивания уравнений заработной платы: группы по продолжительности общего трудового стажа

Зависимая переменная — Log Wage	Группы по продолжительности общего трудового стажа			
	Менее 3 лет	3—10 лет	10—20 лет	Более 20 лет
Пол (женщины)	-0,199	-0,250	-0,242	-0,197
Образование (полное среднее)				
Высшее профессиональное	0,289	0,307	0,313	0,258
Неполное высшее профессиональное	0,023†	0,065	0,108	0,051
Среднее профессиональное	0,070	0,051	0,057	0,039
Начальное профессиональное	0,051	0,047	0,031	0,000†
Основное общее	-0,080	-0,063	-0,076	-0,078
Не имеют основного общего	-0,174	-0,093	-0,106	-0,124
Профессиональный статус (неквалифицированные рабочие)				
Руководители	0,523	0,754	0,822	0,895
Специалисты высшего уровня квалификации	0,466	0,591	0,661	0,696
Специалисты среднего уровня квалификации	0,376	0,510	0,582	0,622
Служащие, занятые подготовкой информации	0,204	0,328	0,396	0,408
Работники сферы обслуживания	0,148	0,218	0,251	0,253
Квалифицированные рабочие	0,323	0,432	0,469	0,544
Операторы, аппаратчики	0,352	0,441	0,491	0,549
Константа	8,584	8,641	8,678	8,607
Регион	Да	Да	Да	Да
Форма собственности	Да	Да	Да	Да
Отрасль	Да	Да	Да	Да
R ²	0,4266	0,4634	0,4867	0,4817
N	47329	94288	146208	392939

Примечание. Все коэффициенты, кроме помеченных †, значимы на 5%-м уровне вероятности.

5. Заключение

Профессия, отражая уровень и тип квалификации, во многом определяет производительность труда работника, а потому и его уровень заработной платы. При этом влияние профессии на заработную плату сочетает в себе как прямые, так и косвенные эффекты, опосредующие влияние прочих факторов. В настоящей работе мы попытались взглянуть на механизм

формирования заработной платы через призму профессий, используя для этого новые уникальные статистические данные.

Эти данные подтверждают вывод о сильной «скошенности» профессиональной структуры занятости в России. Несмотря на произошедшие за последние 15 лет драматические сдвиги, она по-прежнему во многом отражает особенности индустриального развития в советский период. Представительство специалистов высшей квалификации и неквалифицированных рабочих в составе занятых сильно завышено, тогда как представительство служащих, занятых обработкой информации, и высококвалифицированных рабочих занижено по сравнению с развитыми постиндустриальными экономиками.

Наш анализ показывает, что заработная плата сильно дифференцирована в зависимости от уровня квалификации и занимаемой позиции. Полученные эконометрические оценки дают высокие и устойчивые значения отдачи на профессии и образование во всех группах, независимо от используемой спецификации.

Имеющиеся данные подтверждают наличие связи между профессиональным статусом работников и уровнем их заработков, хотя эта связь в первом приближении кажется нелинейной и U-образной. Однако когда мы контролируем наблюдаемые индивидуальные характеристики работников, то она становится намного более прямой и в этом смысле — «правильной». Работники сферы обслуживания зарабатывают примерно на четверть больше, а рабочие с высокой и средней квалификацией на две трети больше, чем неквалифицированные рабочие. Зарботки конторских служащих хотя и ниже, чем у квалифицированных рабочих, но и у них профессиональная «премия» (по отношению к группе сравнения) достигает почти 1,5 раз. У специалистов среднего уровня квалификации эта «премия» приближается к 80%, а у специалистов высшего уровня квалификации она еще выше. Наконец, руководители, при прочих равных условиях, значительно опережают все другие группы, зарабатывая примерно в 2,3 раза больше, чем неквалифицированные рабочие.

И все же характер межгрупповых разрывов оставляет впечатление известной деформированности профессиональной структуры оплаты труда. Так, специалисты высшего и среднего уровня квалификации оплачиваются не намного лучше рабочих (исключая неквалифицированных), а рабочие средней квалификации зарабатывают больше, чем рабочие высокой квалификации. В результате оказывается, что представители многих «синеворотничковых» профессий занимают на рынке труда намного более прочное положение, чем представители «беловоротничковых» профессий. В той мере, в какой заработная плата отражает структуру спроса на труд, можно говорить о том, что российские предприятия предъявляют повы-

шенный спрос именно на рабочих средней квалификации (операторов, аппаратчиков, машинистов).

Уникальная черта российской системы формирования заработной платы — поразительно низкая «премия» на возраст и стаж. Активный рост заработков прекращается к 30—35 годам, а опытные работники зрелого возраста зарабатывают не намного больше, чем «новички», лишь недавно вступившие на рынок труда. Такую «сплюснутость» профилей заработков по возрасту естественно связать с произошедшим в 1990-е гг. массовым обесценением знаний и навыков, накопленных старшими поколениями работников при прежней экономической системе. В то же время нельзя не отметить, что у профессиональных групп с более высокой квалификацией «премия» на возраст и стаж оказывается выше, чем у менее квалифицированных. Если неквалифицированные рабочие практически сразу же после вступления на рынок труда начинают получать достаточно высокие (по меркам своей группы) заработки, то руководителям, специалистам, квалифицированным рабочим для этого требуется несколько десятилетий.

Все расчеты свидетельствуют о том, что образование является крайне «выгодным» активом, который работники «приносят» с собой (или приобретают), выходя на рынок труда. Если другие исследования показывают, что более высокий уровень образования является наилучшей формой защиты от безработицы¹⁵, то данная работа представляет убедительные свидетельства того, что оно еще и материально крайне выгодно, обещая значительный выигрыш его обладателям. Приобретение более высокого уровня образования позволяет женщинам сокращать отставание в заработной плате от мужчин. Максимальный гендерный разрыв снижается вдвое при переходе от группы работников, получивших лишь начальную профессиональную подготовку, к группе работников, имеющих высшее и неполное высшее образование.

Высшее образование обеспечивает более высокую профессиональную «премию» во всех без исключения группах независимо от того, какую работу выполняет работник. Однако вклад образования в производительность выше тогда, когда это образование максимально востребовано. Поэтому чем меньше несоответствие между уровнем полученного образования и уровнем требуемой на данном рабочем месте квалификации, тем больше размер «премии», а максимальной она оказывается в профессиональных группах с самой высокой квалификацией.

Высокая отдача на образование, проявляющаяся во всех спецификациях, формирует у россиян сильные стимулы к получению третичного — прежде всего, высшего — образования. Этим в значительной мере объясняет-

¹⁵ Капелюшников Р.И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт. Препринт WP3/2006/03. М: ГУ ВШЭ, 2006.

ся непрерывно растущий спрос на высшее образование со стороны населения и резкое увеличение доли студентов в соответствующей возрастной когорте. Неудивительно, что рост спроса на вузовские дипломы стимулирует расширение предложения высшего образования, сопровождающееся снижением качества. При тех наблюдаемых экономических преимуществах, которые обещает наличие высшего образования его обладателям, было бы наивно рассчитывать на то, что молодые люди добровольно изменят свои приоритеты в пользу начального или среднего профессионального образования, которые окупаются гораздо хуже. Эта тенденция — рост рыночной «ценности» продвинутого общего третичного образования по сравнению с узкоспециализированным профессиональным — характерна для всех развитых стран мира и, по-видимому, будет и далее усиливаться. Россия в этом не исключение. Другое дело, что превращение в страну поголовного обладания соответствующими дипломами в итоге неизбежно приведет к снижению экономической отдачи и потребует усиления дифференциации внутри системы образования с точки зрения качества обучения.

Препринт WP3/2007/05

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Л. Белоконная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева,
О. Жихарева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова

Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.

Отпечатано в типографии ГУ ВШЭ с представленного оригинал-макета.

Формат 60×84 ¹/₁₆, Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3.

Усл. печ. л. 2,6. Заказ № . Изд. № 672.

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок
