

## **Человеческий капитал как фактор дифференциации заработной платы: субъективный и объективный аспекты**

*Т. Стукен, Т.Бабенко*

Реформа экономических отношений, происходящая в России на протяжении последнего десятилетия, затронула все аспекты социально-трудовых отношений, в том числе и вопросы дифференциации заработной платы различных групп работников.

Заработная плата работников формируется под воздействием различных условий: стоимости жизни, различий в рабочих местах, неравных способностей работников, институциональных и географических ограничений мобильности, дискриминации и др. Однако, соотношение между этими факторами в административно-командной и рыночной экономике принципиально различно. В соответствии с законами рынка заработная плата работника определяется его предельной производительностью, повысить которую можно посредством приобретения человеческого капитала – знаний, умений, навыков и др. В экономически развитых странах роль человеческого капитала как фактора дифференциации заработной платы является одним из важнейших направлений экономико-трудовых исследований. Их результаты широко представлены в работах Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Минцера, Э. Денисона, Дж. Кендрика, Р. Лэйарда, Дж. Псахаропулоса, Й. Бен-Пората, М. Блауга, Э. Лазира, С. Лелливье и др.

Напротив, в административно-командной экономике размеры тарифных ставок и должностных окладов жестко фиксируются центром, стимулирующие меры воздействия на персонал со стороны предприятий ограничены величиной оставленных, либо переданных предприятиям финансовых средств. Можно сказать, что в таких условиях уровень заработной платы в большей степени определяется не столько индивидуальными способностями работника и его квалификацией, сколько существующими в обществе политическими, отраслевыми, территориальными приоритетами развития народного хозяйства и возможностью получить доступ к престижным рабочим местам. Последний, в свою очередь, зависит от социального происхождения, места жительства, партийности и др. Кроме того, в условиях постоянного дефицита трудовых ресурсов регулярно возникают проблемы с заполнением непрестижных рабочих мест, которые решаются с помощью повышения заработной платы. Избыток рабочей силы и низкая производительность труда в сочетании с развитостью общественных фондов потребления определяют относительно низкий, но позволяющий удовлетворить сформированные потребности уровень заработной

платы. Таким образом, в административно-командной экономике роль человеческого капитала как фактора дифференциации заработной платы относительно невелика.

Специфические особенности дифференциации заработной платы присущи периоду, связанному с переходом от административной к рыночной экономике. Он несет на себе отпечатки как прежней, так и новой, только формирующейся системы. Усиливается дифференциация доходов, наряду с существовавшими ранее детерминантами заработной платы (и взамен их) проявляются новые. Отражением данных процессов стало усиление внимания к роли человеческого капитала как фактора различий в заработках и в литературе. Наряду с теоретическими исследованиями проблем формирования и развития человеческого капитала в переходной экономике [1], публикуются эмпирические оценки динамики изменений [3], сравнительные исследования по странам с переходной экономикой [13,18], анализ различий между странами с рыночной и переходной экономикой [21]. Полученные результаты свидетельствуют о том, что в долгосрочном периоде роль человеческого капитала в странах с переходной экономикой должна постепенно возрастать. Однако в краткосрочном периоде эта тенденция может не подтверждаться, поскольку требования к знаниям, умениям и навыкам в прежней и формирующейся экономической системах неадекватны. По этой причине отдача от ранее накопленного человеческого капитала может оказаться несущественной и значительно дифференцированной по различным социально-профессиональным группам.

Новая система ценностей рыночной экономики накладывается на сформировавшуюся ранее систему ценностей населения. В ее основе, во-первых, патерналистские ожидания населения, связанные с удовлетворением сложившихся потребностей независимо от экономического положения предприятия и производительности работника, а во-вторых, – позитивное отношение к появившимся условиям для проявления личной инициативы, возможностям больше зарабатывать более способным.

Можно предположить, что указанное противоречие в системе ценностей приводит и к противоречивому восприятию происходящих изменений. Так, с одной стороны, преодоление уравниловки, усиление влияния человеческого капитала на различия в заработках находит поддержку населения. С другой стороны, чрезмерная дифференциация оплаты труда в сочетании с падением значимости наиболее важных ранее детерминант могут привести к негативному восприятию происходящих стратификационных процессов. Следует отметить, что субъективная оценка человеческого капитала как фактора дифференциации заработной платы - относительно малоисследованное направление в социально-экономических исследованиях.

Дополнение объективных данных о дифференциации заработной платы субъективными оценками населения о тех факторах, которые должны учитываться при определении уровня заработка, позволяет не только оценить отношение работников к происходящим на предприятиях социально-трудовым процессам в области формирования вознаграждения за труд, но и выявить степень адаптации населения к рыночным реформам.

Цель настоящего исследования – оценка силы и динамики влияния человеческого капитала на различия в зарплатах, складывающиеся в экономике и субъективная оценка этого влияния населением. Достижение цели предполагает последовательный анализ следующих сторон влияния человеческого капитала на различия в зарплатах:

1. Реально складывающиеся различия и их динамика.
2. Субъективные представления населения о необходимой мере влияния человеческого капитала и их динамика.
3. Сопоставление реальных различий в заработной плате и субъективных представлений населения.

Основные гипотезы исследования:

1. Объем человеческого капитала является статистически значимым фактором дифференциации заработной платы в современной российской экономике.
2. Значимость человеческого капитала как фактора дифференциации заработной платы возрастает. При этом опережающими темпами увеличивается отдача от образования (особенно у мужчин и лиц более молодого возраста).
3. Субъективная оценка человеческого капитала как необходимого фактора дифференциации заработной платы является противоречивой и определяется социально-демографическими характеристиками работников. Более высокая оценка значимости человеческого капитала свойственна молодежи, мужчинам, квалифицированным работникам.
4. Субъективная значимость человеческого капитала как фактора различий в зарплатах возрастает.

**Информационной базой исследования** выступают модули ISSP (социальное неравенство) II и III волн за 1992 и 1999 гг. Выборка, представленная в обеих волнах, является репрезентативной для РФ в целом и содержит ряд вопросов, позволяющих проверить выдвинутые гипотезы. Семилетний интервал между двумя волнами является довольно значительным и позволяет оценить динамику происходящих изменений. Но, в то же время, такой интервал и осложняет анализ, поскольку существенно изменилась программа исследования и некоторые вопросы, актуальные для 1999 г., в 1992 г. не ставились. Так как одной из задач настоящего анализа является анализ динамических

изменений, для сопоставимости получаемых данных в модели включались только переменные, присутствующие в обеих волнах.

Поскольку в 1992 г. имела место высокая инфляция, было дополнительно проанализировано распределение наблюдений во времени. Данные за 1992 гг. относятся к февралю-августу. Их большая часть проведена за период 27.02.92 по 07.04.92 г. (т.е. практически в течение месяца), поэтому в дальнейшем анализе используются только эти наблюдения. Корректировка на месячные индексы цен не проводилось, поскольку за столь короткий период это могло бы привести в модель дополнительные искажения.

Из имеющихся баз данных была отобрана информация, относящаяся только к занятым респондентам. Наблюдения, не имеющие полной информации по всем используемым в конкретной модели переменным, из анализа исключались. В результате по данным 1992 г. было отобрано около 63% респондентов и 42% респондентов для 1999 года. Столь низкие показатели для 1999 года обусловлены отсутствием ответов о размере заработной платы. С учетом того, что данные о заработной плате чаще всего скрывались респондентами с высоким уровнем образования и в наиболее активном трудоспособном возрасте, вероятно, отдача от образования для 1999 г. может оказаться заниженной.

Учитывая большие различия в покупательной способности доходов по регионам РФ, изучены возможности их корректировки. В результате все данные по заработной плате пересчитаны с учетом соотношения регионального и среднероссийского прожиточных минимумов в 1999 г. и продовольственных корзин в 1992 г.

#### **Методика исследования.**

Влияние человеческого капитала на различия в заработках происходит по двум направлениям:

1. Изменение доступности занятости, обусловленное тем, что обладатели различного человеческого капитала имеют различные возможности получения работы.
2. Изменение заработков на рабочем месте, связанное с тем, что обладатели более высокого человеческого капитала имеют более высокую производительность.

В соответствии с этим, для анализа объективных детерминант по данным имеющихся волн использовались две переменные:

1. Логарифм месячных заработков  $LW\_M$ . Данная переменная отражает лишь различия в заработной плате в пределах основного места работы. Более информативным было бы использование данных о совокупном доходе от трудовой деятельности, но такие данные имеются лишь для 1999 года.

2. Логарифм отношения месячных заработков к числу отработанных за неделю часов  $LW\_H$ . Последняя переменная не является в строгом смысле оценкой почасовой заработной

платы, поскольку в числителе представлены месячные данные, а в знаменателе – недельные. Но с точки зрения настоящего исследования такая зависимая переменная позволяет получить необходимую информацию. Использование двух различных зависимых переменных позволяет оценить влияние человеческого капитала на дифференциацию заработков как с точки зрения уровня оплаты на рабочем месте, так и с точки зрения доступа к рабочим местам.

Объем человеческого капитала измерялся с помощью следующих переменных:

1. Число лет обучения. При использовании данной переменной часто рассчитываются нормативные сроки обучения для каждого уровня образования. Это позволяет нивелировать различия между лицами, имеющими одинаковый уровень образования, но различное время, затрачиваемое на его приобретение. С другой стороны, нормализация сроков обучения несет в себе и отрицательные моменты. Так, если высшее и среднее профессиональное образование получены индивидом по разным профессиям, нормирование времени обучения не позволит учесть человеческий капитал, полученный в среднем профессиональном учебном заведении. Принимая во внимание данные соображения, нами были проведены расчеты и по фактическому (EDU), и по нормативному значению числа лет обучения (EDU\_N). Особенностью использования обеих переменных является то, что получаемые в результате оценки отдачи от образования усреднены и не дифференцированы по видам образования. Поэтому помимо данных переменных использовались и другие показатели уровня образования.

2. Дамми-переменные, отражающие уровень образования респондента. С учетом того, что данные по III волне в разрезе уровня образования в большей степени агрегированы, нами выделены следующие уровни образования, доступные для анализа: высшее (переменная UNIV), среднее профессиональное (TEC), среднее общее (SH), основное общее (SHB), ниже основного общего. При этом начальное профессиональное образование в качестве самостоятельного уровня образования не рассматривается и включается в переменную SH. Образование ниже основного общего используется в качестве эталонного.

3. Стаж работы *EXP*. Напрямую вопрос о стаже не ставился ни в 1992, ни в 1999 г., поэтому в модели оценивался максимально возможный стаж работы респондента, представляющий собой разность между возрастом, числом лет обучения, и возрастом начала обучения. Для населения, экономически активного в 1992 и 1999 г. возраст начала обучения составляет примерно 7 лет. Очевидно, что такой приблизительный метод расчета может вести как к завышению, так и занижению стажа. Например, значительно более высокий стаж по сравнению с фактическим может быть получен для лиц, имеющих относительно низкий уровень образования. Напротив, занижение стажа работы может иметь место для тех, кто

обучался без отрыва от производства. В то же время представляется, что для большей части респондентов, обучавшихся с отрывом от производства, такой порядок расчета обеспечит достаточно правдоподобные результаты. В соответствии с теорией человеческого капитала зависимость заработной платы от возраста имеет вид квадратичной параболы: наиболее быстрый рост заработков в начале карьеры впоследствии замедляется и затем становится отрицательным. Чтобы учесть это обстоятельство, в модель помимо переменной  $EXP$  вводят и переменную  $EXP^2$ . Для моделей с переменными, характеризующими нормативное значение числа лет обучения  $EDU\_N$ , рассчитывалось и нормативное значение максимального стажа  $EXP\_N$  и соответственно,  $EXP\_N^2$ .

Наконец, в теории человеческого капитала большое значение придается специфическому человеческому капиталу, приобретаемому у конкретного работодателя и обычно выражающемуся при помощи переменной "стаж работы на данном предприятии". К сожалению, программа исследования ISSP не предусматривала такого вопроса ни в 1992, ни в 1999 г. Однако можно сказать, что в условиях достаточно высокой текучести рабочей силы в РФ данный фактор не должен оказывать большого значения на различия в заработной плате.

Таким образом, объективное влияние человеческого капитала на различия в заработках анализировались при помощи нескольких эконометрических моделей:

$$LW\_M = b_0 + b_1 * EDU + b_2 * EXP + b_3 * EXP^2 \quad (1)$$

$$LW\_M = b_0 + b_1 * EDU\_N + b_2 * EXP\_N + b_3 * EXP\_N^2 \quad (2)$$

$$LW\_M = b_0 + b_1 * UNIV + b_2 * TEC + b_3 * SH + b_4 * SHB + b_5 * EXP\_N + b_6 * EXP\_N^2 \quad (3)$$

$$LW\_H = b_0 + b_1 * EDU + b_2 * EXP + b_3 * EXP^2 \quad (4)$$

$$LW\_H = b_0 + b_1 * EDU\_N + b_2 * EXP\_N + b_3 * EXP\_N^2 \quad (5)$$

$$LW\_H = b_0 + b_1 * UNIV + b_2 * TEC + b_3 * SH + b_4 * SHB + b_5 * EXP\_N + b_6 * EXP\_N^2 \quad (6)$$

Экономический смысл получаемых в результате расчетов коэффициентов регрессии состоит в том, что при увеличении фактора на единицу заработная плата увеличивается в  $e^{bi}$  раз.

Более глубокий анализ влияния человеческого капитала на различия в заработках проводился с использованием дополнительных моделей, учитывающих и другие доступные параметры, характеризующие работника и рабочее место – пол, возраст, форму собственности предприятия, федеральный округ, размер населенного пункта.

Для оценки субъективной значимости человеческого капитала были использованы:

1. Оценки абсолютной значимости человеческого капитала по ответу на вопрос "Насколько важно при назначении зарплаты учитывать количество лет, потраченных на образование и профессиональное обучение?" Помимо дескриптивных статистик, здесь

оценивалась модель порядковой пробит-регрессии. В качестве зависимых переменных выступали три переменные:

- переменная IMPORT, имеющая 4 категории от 1 (совершенно неважно) до 4 (очень важно). В целях сопоставимости данных по II волне агрегируются два варианта ответа: «очень важно» и «чрезвычайно важно»;

- переменная IMPORT1, отражающая «важность-неважность» образования (для анализа категории ответов 1-2 и 3-4 были агрегированы в две группы, первая из которых отражает неважность образования как детерминанты оплаты труда, а вторая – соответственно важность);

- переменная IMPORT2, выделяющая респондентов, считающих образование очень важным фактором, влияющим на уровень оплаты труда (для этого противопоставлялся вариант ответа «очень важно» и прочие варианты).

2. Оценка значимости человеческого капитала относительно других детерминант дифференциации заработной платы изучалась посредством сравнения важности различных детерминант заработной платы, по ответам на вопросы: "Насколько важно при назначении зарплаты учитывать:

- ответственность выполняемой работы;
- количество лет, потраченных на образование и профессиональное обучение;
- руководящая это должность или нет;
- существующий прожиточный стандарт;
- число детей в семье, которых нужно содержать;
- насколько хорошо человек справляется с работой;
- насколько старательно человек работает".

Все приведенные переменные изменяются от 1 (совершенно неважно) до 4 (очень важно). Основными методами исследования на данном этапе выступали дескриптивный анализ; факторный анализ, посредством которого можно сократить исходный набор переменных и получить наиболее типичные их сочетания; кластерный анализ методом k-средних и мультиномиальная регрессия, позволяющая определить принадлежность респондента к той или иной группе, определенной по итогам факторного анализа.

В мультиномиальной и порядковой регрессии в качестве независимых переменных использованы приведенные выше контролируемые характеристики респондентов и рабочих мест.

#### **Анализ объективных детерминант заработной платы.**

Расчеты по различным моделям показали (см. табл.1), что в 1992 каждый дополнительный год обучения приводил к росту логарифма заработной платы на 0,033-

0.037\*\*\*<sup>1</sup>. При этом отдача для часовых заработков (0,036-0,037\*\*\*) в целом была чуть выше, чем для месячных (0,033-0,035\*\*\*), что свидетельствует о том, что лица с более высоким образованием были несколько меньше заняты в сфере оплачиваемой занятости.

Таблица 1

Результаты регрессионного анализа влияния человеческого капитала на различия в заработках (1992 и 1999 гг.)

1992	Зависимая переменная – LW М			Зависимая переменная – LW Н		
Св.член	6.478***	6.478***	58.981***	2.844***	2.831***	3.070***
EDU	0.035***			0.037***		
EXP	0.025***			0.016***		
EXP <sup>2</sup>	-0.001***			0.000***		
EDU_N		0.033***			0.036***	
EXP_N		0.030***	0.030***		0.022***	0.021***
EXP_N <sup>2</sup>		-0.001***	-0.001***		0.000***	0.000***
UNIV			0.255**			0.367***
TEC			0.008			0.136
SH			0.052			0.164
SHB			-0.091			0.026
N	1306	1306	1306	1249	1249	1249
R-квадрат	0.069	0.063	0.078	0.045	0.040	0.051
1999	Зависимая переменная – LW М			Зависимая переменная – LW Н		
Св.член	5.577***	5.663***	6.007***	1.857***	1.962***	2.471***
EDU	0.092***			0.095***		
EXP	0.011			0.000		
EXP <sup>2</sup>	0.000			0.000		
EDU_N		0.089***			0.090***	
EXP_N		0.009	0.009		0.000	0.001
EXP_N <sup>2</sup>		0.000	0.000		0.000	0.000
UNIV			1.037***			0.916***
TEC			0.746**			0.584**
SH			0.591**			0.411
SHB			0.355			0.191
N	710	710	710	710	710	710
R-квадрат	0.095	0.075	0.082	0.078	0.061	0.073

Отдача стажа работы составляла по переменным *EXP* и *EXP\_N* 0,016-0,022\*\*\* для часовых заработков и 0,025-0,030\*\*\* - для месячных. Несмотря на то, что абсолютные значения коэффициентов регрессии больше для числа лет образования, стандартизованные коэффициенты значительно выше для потенциально возможного стажа работы. Другими словами, в 1992 г. стаж являлся более важным фактором дифференциации заработной платы,

<sup>1</sup> Здесь и далее:

\*\*\* - параметр регрессии значим на уровне  $p < 0,001$ ;

\*\* - параметр регрессии значим на уровне  $p < 0,05$

\* - параметр регрессии значим на уровне  $p < 0,1$

нежели образование. Что касается дифференциации заработков в зависимости от уровней образования, то статистически значимой оказалась лишь оценка для высшего образования – 0,255\*\* для месячных заработков и 0,367\*\*\* – для часовых.

Скорее всего, такая ситуация в начале 1992 г. была связана с несколькими причинами:

- распространенность подработок менее образованных работников на низкоквалифицированных работах;
- переход к рыночным отношениям и начинающаяся безработица затронули в большей степени более квалифицированных работников, в частности, персонал предприятий ВПК;
- в подработках чаще других были заняты лица, содержащие семью, имеющие иждивенцев, т.е. работники с определенным стажем работы;
- доступ к дополнительной занятости определялся не столько уровнем образования работника, сколько его опытом работы, наличием связей, рекомендаций и пр.

В целом анализ моделей для 1992 г. подтверждает наше предположение о том, что роль человеческого капитала как детерминанты заработной платы была крайне мала. Об это свидетельствуют коэффициенты детерминации построенных моделей, которые составили 0,063-0,078 для месячных заработков и 0,040-0,051 – для часовых.

Следует также отметить существование статистически значимых гендерных различий в заработной плате ( $p < 0,01$ ). При этом степень неравенства сильнее проявлялась в месячных заработках (по различным моделям оценки составили 0,378-0,389\*\*\*) по сравнению с часовыми (0,258-0,271\*\*\* соответственно)<sup>2</sup>, что может быть связано как с дискриминацией, так и с объективно меньшей трудовой активностью женщин. В то же время влияние образования на часовые заработки оказалось у женщин значительно выше, чем у мужчин: 0,049\*\*\* против 0,032\*\*\* по переменной EDU\_N, и 0,434\*\*\* против 0,321\* по переменной UNIV. У мужчин, напротив, наблюдалась существенно более высокая отдача от стажа работы. Так, для переменной EXP\_N оценки составили 0,024\*\*\* для мужчин и 0,015\*\*\* для женщин.

Существенные колебания в отдаче от человеческого капитала связаны также с возрастом работников. У молодых людей до 30 лет отдача от образования была несколько выше средней, а отдача от стажа - ниже средней. По группе работников от 50 лет и старше все элементы человеческого капитала оказались статистически незначимыми.

Дополнительные характеристики рабочих мест показывают, что наряду с человеческим капиталом статистически значимое влияние на рост заработков в 1992 году оказывали проживание в городе, на севере страны, Урале и в Сибири, принадлежность к частному

---

<sup>2</sup> Кодировка переменной пола: женщины – 0, мужчины – 1.

сектору. Но при этом принадлежность к той или иной группе не всегда свидетельствовала о более высокой отдаче от человеческого капитала. Например, отдача от образования на селе была более высокой, чем в городе. Более высокий уровень оплаты в частном секторе по сравнению с государственным сопровождался менее надежными оценками для образования ( $p < 0,1$ ) и незначимыми оценками стажа. В то же время для государственного сектора все коэффициенты регрессии были существенными ( $p < 0,01$ ).

Данные 1999 года свидетельствуют, что роль образования как детерминанты заработной платы значительно возросла и составила для различных моделей 0,089 – 0,095\*\*\*. Полученный результат особенно важен в связи с тем, что относится к периоду после кризиса 1998 г., затронувшего, прежде всего, высококвалифицированную рабочую силу. Вероятно, при отсутствии кризиса 1998 г. это влияние могло быть еще большим.

Отдача образования с точки зрения часовых заработков по-прежнему несколько выше, чем месячных – 0,090-0,095\*\*\* и 0,089-0,092\*\*\* соответственно. Наряду с этим, 1999 год характеризуется большей поляризацией отдачи от образования в зависимости от возраста по сравнению с 1992 годом. Если ранее отдача образования для молодежи (переменная EDU) составляла для месячных заработков 0,047\*\*\* против 0,035\*\*\* в среднем, то в 1999 г. уже – 0,151\*\*\* против 0,092\*\*\* в среднем. О возрастании роли образования свидетельствует и тот факт, что число лет обучения оказалось значимым для возрастной группы 50 лет и выше ( $p < 0,01$ ), чего ранее не наблюдалось.

Анализ заработков в зависимости от уровня образования показывает, что возросла отдача от высшего образования – до 0,916(\*\*\*) по часовым заработкам и до 1,037(\*\*\*) - по месячным. Таким образом, по сравнению с 1992 г. лица, имеющие высшее образование, оказались в значительно более привилегированном положении: помимо относительного роста часовой заработной платы, у них возрос и доступ к рабочим местам. Статистически значимым оказалось также влияние среднего профессионального образования на уровень часовых и месячных заработков ( $p < 0,05$ ), и среднего общего образования на рост месячных заработков ( $p < 0,05$ ). Отметим, что влияние обоих уровней образования в 1992 г. было несущественным.

Уровень образования наиболее сильно отражается на *месячных* заработках молодежи. Коэффициент при переменной UNIV для лиц до 30 лет составил в 1999 г. 1,582\*\*\* против 1,207\* в 1992 г. Однако анализ *часовых* заработков данной социальной группы показывает статистическую незначимость всех уровней образования. Сопоставление данных результатов свидетельствует о возрастании роли образования как сигнала на рынке труда, который хотя и создает преимущества в получении работы, но не дает гарантий на занятие должности, соответствующей уровню образования.

Если в 1999 году влияние образования выросло повсеместно, то анализ другой составляющей человеческого капитала – стажа – показал противоположные тенденции. В целом отдача от стажа работы значительно снизилась и оказалась статистически незначимой. Влияние стажа остается существенным лишь для работников старших возрастов – от 50 лет и более ( $p < 0,1$ ), а также для месячных заработков мужчин ( $p < 0,1$ ). Оценки стандартизованных коэффициентов регрессии показывают изменение сравнительной ценности образования и стажа как факторов дифференциации заработной платы. Если в 1992 г. основные различия в зарплате определялись стажем, то в 1999 г. – уже образованием. Очевидно, такое резкое падение отдачи от стажа может быть обусловлено низкой востребованностью практического опыта, приобретенного в прежних экономических условиях.

Полученные по 1999 г данные свидетельствуют о росте влияния человеческого капитала на различия в зарплатах. Правда, ввиду разнонаправленных тенденций по образованию и стажу, суммарный эффект оказывается весьма невелик. Так, коэффициент детерминации моделей месячных заработков находился в 1992 году в интервале 0,063-0,078, в 1999 году – 0,075-0,095. Коэффициенты детерминации часовых заработков за те же периоды составили 0,040-0,051 и 0,061-0,078 соответственно.

Следует отметить и рост гендерных различий в заработной плате по 1999 г. Для различных моделей коэффициенты, отражающие влияние пола, находились в интервале 0,573-0,586\*\*\* по месячным заработкам и 0,498-0,514(\*\*\*)) по часовым. И хотя по-прежнему степень неравенства сильнее проявлялась в месячных заработках, ухудшение положения женщин произошло за счет снижения их часовых заработков относительно мужчин. Если ранее влияние числа лет образования на часовые заработки было сильнее выражено у женщин, то теперь – у мужчин: 0,10\*\*\* против 0,08\*\*\*. Однако интересен тот факт, что в 1999 г. отдача от высшего и среднего профессионального образования с точки зрения месячных заработков была выше у мужчин, а с точки зрения часовых – по-прежнему у женщин. Другими словами, если возможности заработка для женщин связаны преимущественно с получением высококвалифицированной работы, то высокие заработки мужчин могут быть достигнуты за счет других причин: тяжелой физической работы, неблагоприятных условий труда и пр.

Усилилась дифференциация и по географическому признаку. Более высокую заработную плату, при прочих равных условиях, имеют жители городов, особенно с численностью свыше 1 млн. чел., а более низкую – жители Дальнего Востока, Северного Кавказа, Северо-запада России. Влияние принадлежности к частному сектору в 1999 году несколько ослабло, хотя, возможно, это явилось следствием кризиса. По-прежнему, несмотря

на более низкий уровень заработной платы, отдача от дополнительных лет обучения выше на селе, чем в городе.

### Анализ субъективных детерминант заработной платы.

Изменение экономической действительности в начале 90-х гг. должно было найти свое отражение в общественном сознании. Анализ субъективных мнений о факторах, определяющих величину заработной платы, определенно свидетельствует об «исполнительской» направленности ожиданий (см. рис.1). Наибольшее влияние на уровень оплаты труда, по мнению работников, в 1992 г. должны были оказывать факторы группы «отношение к труду» - уровень ответственности, старательность при выполнении обязанностей и качество работы. Данная позиция может быть объяснена долгое время реализуемой в нашей стране концепцией коммунистического отношения к труду, когда главным проявлением сознательности личности являлись результаты ее работы, которые и оказывали решающее влияние на размер заработной платы. Данный факт объясняется и существовавшими диспропорциями в оплате труда с точки зрения его содержательности. Более насыщенный умственной деятельностью труд оплачивался ниже, чем простой физический труд.

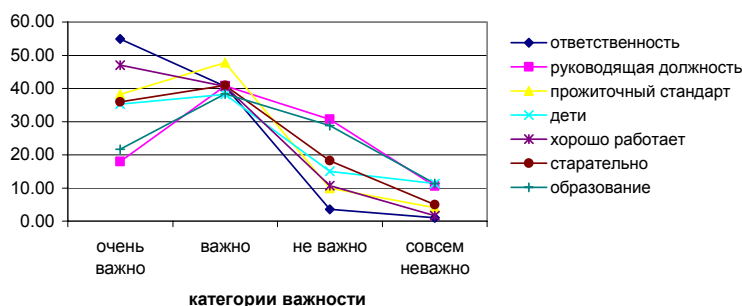


Рис. 1. Субъективная оценка факторов, которые должны определять размер заработной платы в 1992 г., %

Характеристики человеческого капитала в ответах того времени не оцениваются как очень важные. Только пятая часть респондентов считает уровень образования главной характеристикой при определении размера заработной платы. Важность образования как фактора дифференциации заработной платы в порядковой регрессии при полярном кодировании (важно – неважно, переменная IMPORT1) наиболее выражена у женщин по сравнению с мужчинами (0,351\*\*\*) и у работников государственного сектора (0,234\*). Отметим, что более высокая субъективная оценка роли образования данными группами в целом соответствует объективной ситуации того времени.

На оценке важности образования положительно сказывается и сам уровень образования - в частности, это справедливо для работников с высшим образованием (0,353\*\*) по сравнению с не имеющими основного общего образования. Еще более высоко по сравнению с контрольной группой оценивают важность образования лица, имеющие основное общее образование (0,356\*\*). Одной из причин этого могут являться возрастные различия данных групп. Среди лиц контрольной группы большинство – либо молодежь, только приступающая к трудовой деятельности, либо представители старшего поколения, установки которых сформировались в тот период, когда уровень образования населения был невысок. В составе же группы имеющих основное общее образование – большой удельный вес лиц активного трудоспособного возраста, которые осознают, что отсутствие образования осложняет им доступ к занятости и продвижение по службе.

При анализе оценки важности образования как «очень важно» (IMPORT2) необходимо отметить снижение вероятности попадания в данную категорию при возрастании стажа. Это может быть обусловлено, с одной стороны, процессом накопления специфического человеческого капитала и соответствующим снижением важности общего человеческого капитала для более опытных работников, а с другой - системой ценностей работников, которая была сформирована в условиях отрицания важности образования как детерминанты оплаты труда.

Региональное влияние на оценку значимости образования отразило отраслевую специфику. Жители регионов, ориентирующихся на сельское хозяйство, как, например, Северо-Кавказского (-0,197\*), негативно оценивают возможность влияния уровня образования на размер заработной платы. Напротив, такие промышленные регионы, как Поволжье (0,2\*\*) демонстрируют положительную оценку такой возможности. В целом построенные модели лишь на 8% объясняют действительную дифференциацию работающих по восприятию важности образования.

Субъективные оценки 1999 г. несут на себе отпечаток реформ, происходивших на протяжении периода 90-х гг., которые повлекли за собой изменение установок работников на труд и его оплату. С одной стороны, эти изменения отразились в мотивационном кризисе, который характеризуется требованиями высокой оплаты при низкой эффективности труда, а с другой – изменениями в субъективной оценке значимости факторов дифференциации заработной платы (рис.2).

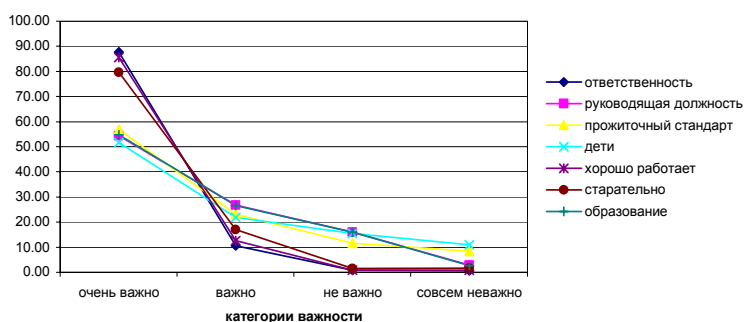


Рис. 2. Субъективная оценка факторов, которые должны определять размер заработной платы в 1999 г., %

Дескриптивный анализ показывает повышение уровня значимости образования в два раза. Объяснение данного явления с одной стороны обусловлено так называемым «образовательным сигналом», к которому в условиях перехода к рыночной экономике все более стали прислушиваться. А, с другой стороны, закрытость механизма формирования размера заработной платы для рядовых работников и его непонимание, повлекли за собой повышение важности всех факторов (качество работы, уровень жизни, статус), в том числе и образования. Порядковые пробит-модели (зависимые переменные IMPORT-IMPORT2), построенные для данных 1999 года, объясняют не более 10% общей вариации, но коэффициенты порядковой регрессии в своем большинстве не являются значимыми, что существенно затрудняет интерпретацию данных. С высокой степенью достоверности можно отметить лишь положительно влияние государственного сектора (0,292\*\*\*) и большого (свыше 35 лет) стажа работы (0,638\*) на оценку важности образования. Данный факт в целом согласуется с оценками, полученными в результате анализа детерминант заработной платы.

Для выявления относительной значимости образования как фактора дифференциации заработной платы был проведен факторный анализ, позволивший сократить исходный перечень факторов и сформировать наиболее типичные их сочетания. В результате были получены три группы (см. табл.2). Первую группу, условно названную «социальные гарантии», образовали работники, считающие наиболее важным при установлении размера заработной платы учет дохода, который необходим для содержания семьи и детей. Данная группа наиболее ориентированна на социальную поддержку государства.

## Факторные нагрузки, 1992 и 1999 гг.

Факторные нагрузки после вращения факторов. E 0,5	Группа					
	1		2		3	
	1992	1999	1992	1999	1992	1999
хорошо работает			0,852	0,894		
старательность			0,749	0,805		
ответственность			0,585	0,519		
дети	0,832	0,900				
прожиточный стандарт	0,666	0,901				
руководящая должность					0,845	0,799
образование					0,636	0,752

Но если в 1992 году характеристики данной группы были не столь явно выражены, то в 1999 году она стала выделяться среди остальных, что связано с практически полным отсутствием поддержки семьи со стороны государства и работодателя в конце 90-х годов.

Вторая группа респондентов считает наиболее важным при установлении заработной платы отношение к работе: старательность работника, качество выполненной работы, ответственность работы. Данные факторы являлись характеристиками сознательной личности до начала реформ, но в связи с трансформацией общественных ценностей отошли на второй план, что подтверждается отрицательной динамикой значений по отношению к другим факторным группам.

Характеристики человеческого капитала, а именно, число лет, потраченных на образование, наряду со статусом руководителя, образовали третью группу. Для данных работников наиболее важным является образовательный сигнал и должностной статус. Можно отметить положительную тенденцию в оценке важности образования для установления уровня оплаты труда для данной группы (факторная нагрузка возросла с 0,636 до 0,752). Это изменение субъективной важности также основывается на изменении реальной ситуации – объективном повышении роли образования в размере заработка.

Выделенные факторные группы стали основой 4 кластеров, различающихся по своему содержанию для 1992 и 1999 годов (табл.3).

Для 1992 года первый кластер образуют работники, для которых основным фактором дифференциации заработной платы являются потребности самого работника и членов его семьи, но при этом важность качества самой работы отрицается.

Сравнительные характеристики кластеров

	1992 г.				1999 г.			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Социальные гарантии	+	-	+			+	-	+
Отношение к труду	-		+	+	-	+	+	+
Должностной статус		+	+	-	+	+		-
Численность группы, %	27,9	19,6	27,6	24,9	11,3	56,6	17,6	14,4

Второй кластер составляют работники, отрицающие важность содержания семьи и детей как детерминанты заработной платы. Для них основными факторами, повышающими уровень оплаты труда, выступают уровень занимаемой должности и образование работника. Доля таких работников достаточно велика и составляет около 20%. Третья группа респондентов считает важными все группы факторов, а четвертая ориентирована, прежде всего, на качественное выполнение работы, относительно низко оценивая влияние образовательного уровня на размер заработков. Социально - экономические изменения в обществе послужили основой для изменения факторных комбинаций в 1999 году.

Наиболее представительной (более 50%) стала группа работников, которые считают важными все перечисленные факторы. Вторую по численности группу составили респонденты, которые самым главным при назначении заработка считают старательность, исполнительность и качество работы, занижая при этом влияние социальных гарантий. Третий кластер сформирован респондентами, относящими образование и статус в разряд неважных, но отдающих предпочтение семейному положению и отношению к труду. Представители четвертого кластера (11,3%) выше остальных оценивают роль образования и должностного статуса, но при этом придают малое значение влиянию качественных характеристик работы на размер заработка.

Для последующего мультиномиального регрессионного анализа были отобраны лишь кластеры, в которых присутствуют характеристики человеческого капитала, а именно для 1992 года – 2, 3, 4 кластеры, а для 1999 года – 1, 2 и 4 кластеры. Контрольной группой для изучения субъективной значимости детерминант оплаты труда выступал кластер с равной значимостью всех факторов. Рассмотрим некоторые итоги анализа.

Для 1992 года неприятие образования как фактора дифференциации оплаты труда более характерно для более молодых работников по сравнению со старшими коллегами (2,593\*\*\*) и для мужчин (0,836\*\*\*). На наш взгляд, это не противоречит полученным более высоким оценкам отдачи от образования для молодежи в 1992 г., поскольку еще более

значимыми факторами дифференциации заработка в те годы могли быть предпринимательская активность и адаптация к новым условиям хозяйствования, не рассматриваемые в моделях. Что касается занижения роли образования мужчинами, то оно полностью согласуется с рассмотренными ранее объективными данными соответствующего периода.

Перемены 90-х годов повысили субъективную значимость образования по всем социальным группам, но низкая значимость коэффициентов регрессии не позволяет провести достоверную интерпретацию. Тем не менее, более высокая важность образования сохраняется для жителей мелких населенных пунктов, что может быть обусловлено нехваткой квалифицированных работников на селе и связанной с этим более высокой отдачей образования.

Сравнение объективных и субъективных детерминант заработной платы позволяет сделать ряд выводов.

1. За период реформ роль человеческого капитала как фактора дифференциации заработной платы несколько возросла. При этом влияние стажа существенно снизилось, а образования – значительно возросло. Субъективная оценка значимости образования как фактора дифференциации заработной платы соответствует сложившейся ситуации: по всем социальным группам она имеет тенденцию к росту.

2. Несмотря на рост значимости образования, абсолютное влияние человеческого капитала остается низким. Вследствие этого доля работников, занижающих важность образования как детерминанты оплаты труда, хотя и снизилась, но продолжает оставаться довольно высокой (каждый седьмой).

3. Более высокие субъективные оценки важности образования свойственны лицам с высоким стажем работы, в то время как объективно отдача от образования выше у молодых работников. Данная ситуация может быть объяснена двумя противоположными причинами. Во-первых, у более активных и мобильных молодых людей больше возможностей проявления экономической активности и получения дохода, не связанных с необходимостью получения высокого образования. Во-вторых, распространенность высшего образования среди молодежи и ее занятость в перспективных и высокодоходных отраслях приводит к тому, что в организациях, где занята молодежь, весь персонал имеет высокий уровень образования. Поэтому при определении размера заработка данный фактор не оценивается как решающий. Кроме того, существующие системы оплаты труда на таких предприятиях формально не связаны с уровнем образования, а зависят от результатов труда. Напротив, для более опытных работников, занятых преимущественно в индустриальных отраслях, система

должностного продвижения и оплаты труда жестко формализована и в качестве одного из необходимых элементов включает уровень образования.

4. Анализируемый период характеризуется опережающим ростом отдачи от высшего и среднего профессионального образования. Вместе с тем, наиболее высокая субъективная оценка важности образования характерна для лиц, имеющих низкий уровень образования. Это обусловлено возрастанием барьеров для получения качественной и стабильной занятости именно для данной категории работников. Работники с более высоким уровнем образования существования таких барьеров могут не замечать.

5. Влияние образования на различия в заработках неравномерно и противоречиво с точки зрения гендерного фактора. Более высокая отдача от дополнительных лет обучения по часовым заработкам для женщин в 1992 г. сменилась на более низкую в 1999 году. В то же время, отдача от высшего образования для женщин по-прежнему выше, чем у мужчин. Возможно, именно по этой причине субъективные оценки важности образования для мужчин и женщин в 1999 г. значимо не различаются, хотя в 1992 году роль образования оценивалась женщинами более высоко.

Таким образом, проведенный анализ подтвердил три из четырех выдвинутых гипотез. Не нашло подтверждения предположение о более высокой оценке значимости человеческого капитала мужчинами, молодыми и более образованными работниками, несмотря на то, что объективные данные подтверждают возрастание значимости человеческого капитала как детерминанты заработной платы именно у данных групп работников.

Проведенное исследование оставило нерешенные вопросы, ответы на которые можно будет получить в ходе дальнейшей работы. Имеющиеся в нашем распоряжении данные не позволили оценить ряд важных зависимостей. Например, влияние на различие в заработках специфического человеческого капитала, отраслевой принадлежности предприятия, его размера. Также заслуживает внимания изучение субъективных оценок других детерминант заработной платы: результата труда, отраслевой и профессиональной принадлежности, опыта работы и пр., а также их сопоставление с объективно складывающимися тенденциями. Наконец, представляет интерес сравнение трех массивов информации: а) реально складывающихся детерминант, б) детерминант, действующих по мнению населения, в) детерминант, которые, по мнению населения, должны оказывать влияние на размер оплаты труда. Дальнейшие исследования в данном направлении позволят глубже понять происходящие экономические и социальные перемены в области оплаты труда.

## Литература

1. Дятлов С.А. Человеческий капитал России: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. - СПб.: СПбУЭФ, 1995.
2. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. М.: Наука, 1981.
3. Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России (Российская программа экономических исследований). - М., 1998.
4. Рочко А.В. О дифференциации в оплате труда в странах европейского союза//Труд за рубежом. – 1995. – № 2 – С.88–94
5. Роцин С. Занятость женщин в переходной экономике. – М.: ТЕИС, 1996.
6. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда. – М.: Инфра-М, 2000.
7. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. – Киев: Наукова Думка, 1988.
8. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М.: МГУ, 1996.
9. Allen S. G Technology and the Wage Structure // Journal of Labor Economics Vol.19. no 2 (april 2001): p. 440-483.
10. Becker, G. S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. N.Y., 1964
11. Backer G., Gibbs M., Hoelmstrom B. “The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data”. Quarterly Journal of Economics 109 (November 1994): 598-614.
12. Culture et Emploi /Ed. J.-P. Giran, R. Granier. P.Edition Cujas, 1998.
13. Earle J., Oprescu G. Employment and Wage Determination, Unemployment and Labor Policies in Romania. World Bank (October 1993)
14. Freeman R. B. Oostendorp R.H. // Les salaries par profession dans le monde // Revue internationale du travail. Vol. 140 no.4. p. 441-465.
15. Lazear E.P. “Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions”. Journal of Labor Economics, 1999, vol.17, no.2
16. Lellivier S. Les salaires par qualification // Economie et statistique. Paris, 1989. – №221. – P.23–32
17. Mincer, J. Schooling, experience and earnings. N.Y. 1975 Mincer, Jacob. Schooling, experience and earnings. N.Y. 1975

18. Orazem P., Vodopivec M. *Winners and Losers in Transition: Return to Education, Experience and Gender in Slovenia*. World Bank (August 1994).
19. *Ressources Humaines. Une gestion éclatée* // Ed. J. Allouche, B. Sire. P., Economica, 1998. – 412 p.
20. Stephan G. *Firmenlohndifferenziale*, Campus Verlag, 2001.
21. Vernon V. *Return to Human Capital in Transitional Russia* // [www.repec.org](http://www.repec.org)  
Weinberg B. A. *Long-Term Wage Fluctuations with Industry-Specific Human Capital* // *Journal of Labor*