

Дебютные работы

Неравенство в заработной плате и личные характеристики работников (анализ экономических и социологических подходов)

Серикова Татьяна Львовна

Магистр МВШСЭН, менеджер фабрики «Большевик»

E-mail: tserikova@bolshevik.danone.com

Введение

Обоснование темы и ее практическая значимость

Социальное неравенство отражает особенности политической, экономической, культурной структуры существующего общества. В теории социальной стратификации принято считать, что неравенство предполагает четыре типа взаимоотношений людей: неравенство личностное (естественные, природные различия между людьми), неравенство возможностей достигнуть желаемых целей (неравенство шансов), неравенство условий жизни (благополучие, образование и т.д.) и неравенство результатов. Все четыре типа неравенства взаимно переплетаются и влияют друг на друга. Исследователей в различных областях гуманитарных знаний интересуют по большей части их проявления в виде социальной дифференциации. В реальной практике изучения социальной жизни чаще всего особое внимание уделяется распределению дохода и благополучия, различиям в продолжительности и качестве образования, участию в политической власти, владению собственностью, уровню престижа, т.е. последним трем видам неравенства.

Наиболее легко поддаются количественным измерениям показатели, обусловленные вторым типом неравенства, поскольку оно отражает связь жизни в обществе с экономическим порядком, который характеризуется достаточно обширной статистикой. Не меньшее влияние на нашу жизнь оказывает и порядок социальный, который «в сильной степени обусловлен порядком экономическим и в свою очередь влияет на него»¹. Любой человек занимает много позиций в обществе, каждая из которых имеет большее или меньшее значение. Связывать социальное положение только с жизненными шансами, обусловленными экономическим порядком, означает ограниченность подхода к изучению проблем дифференциации в обществе. Мы понимаем всю важность многомерного и разностороннего подхода к данному вопросу, и представленную работу следует рассматривать только как попытку понять влияние, которое оказывает экономический порядок на социальное неравенство среди людей.

Одним из показателей экономического порядка в обществе служит распределение доходов и благополучия людей. Дифференциация доходов населения и заработной платы - один из важнейших факторов перспектив и условий развития страны. В России

¹ Вебер М. Класс, статус, партия / Социальная стратификация (отв. ред. Белановский С. А.). Вып. 1. М., 1992. С. 19.

переход от плановой экономики к рыночной сопровождался стремительным ростом неравенства и за короткий срок резко увеличил число бедных слоев населения. По оценкам Госкомстата, за период 1991-1994 гг. коэффициент концентрации доходов (индекс Джини) вырос с 0,26 до 0,41, разрыв в доходах между крайними децильными группами увеличился с 4,5 до 14-15 раз. В последние четыре года процесс усиления неравенства замедлился: индекс Джини в 1996 и 1997 годах равнялся 0,375, а соотношение между уровнями доходов крайних децильных групп уменьшилось примерно до 13². Однако степень неравенства населения все еще очень велика.

Проблема дифференциации доходов характерна не только для государств с переходной экономикой. Структура распределения доходов в промышленно развитых странах также свидетельствует о наличии серьезных расхождений в положении между богатыми и бедными. Например, в Австралии и Великобритании, где в 80-е годы особенно резко обострилась ситуация в области неравенства по доходам, доля дохода 20% богатейшей части населения в 10 раз превышает долю доходов 20% беднейшей части населения³.

Одним из источников дифференциации доходов выступают заработки. Для большинства людей заработная плата является наиболее важным, если не единственным, средством существования, и поэтому рассмотрение проблемы распределения заработков необходимо для понимания причин неравенства. Величина заработной платы может варьироваться в зависимости от разных причин: от количества отработанного времени, возраста, пола и т.д. Свой вклад в увеличение неравенства вносит отраслевая структура занятости населения и внутриотраслевая дифференциация оплаты труда.

Несмотря на большой опыт разных общественных наук в изучении проблемы неравенства вообще, данный вопрос более структурированно, по нашему мнению, изложен в экономической теории, которая все причины различий в оплате труда сводит в следующие три группы:

- работники неоднородны, они отличаются друг от друга знаниями, навыками, опытом, обладают различным объемом человеческого капитала, разной производительностью;
- рабочие места неоднородны, они отличаются друг от друга различными условиями труда, месторасположением, видами социальных пособий и льгот, статусом и т.п.;
- рынок труда несовершенен, существуют ограничения на мобильность работника, индивид не располагает полной информацией и ее получение связано с издержками, существует дискриминация на рынке труда.

В данной работе нас будет, прежде всего, интересовать первая группа причин, т.е. мы попытаемся ответить на вопрос, от каких качественных характеристик рабочей силы зависит уровень заработков, какова относительная роль тех или иных факторов в процессе детерминации заработной платы, каково их влияние в количественном отношении? Таким образом, мы попытаемся понять и оценить влияние качественных различий между работниками на распределение в заработной плате.

² Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 1998 год. М., 1998. - С. 33.

³ Доклад о развитии человека за 1998 год. Нью-Йорк, 1998. - С. 30.

Выбранная тематика приобретает особую актуальность в свете растущей значимости знаний в сфере трудовой деятельности. Можно признать эту область доминирующей в индустриальных и постиндустриальных обществах. Функционирование рынка труда, взаимоотношения между работодателем и наемным работником при приеме на работу и в процессе производства касаются каждого трудоспособного человека. Поэтому изучение возможностей (жизненных шансов) в получении работы и достижении подходящих условий трудовых контрактов (результатов), зависимость от этого условий жизни являются очень важной темой исследований как в экономической теории, так и в экономической социологии и других областях знаний, занимающихся данной проблематикой.

Настоящая работа состоит из двух частей. В первой части работы (теоретической) мы рассмотрим экономические подходы к объяснению различий в заработках с точки зрения теории человеческого капитала (влияние уровня образования, производственного обучения, профессионального опыта), экономических теорий, касающихся персональных различий между людьми (неравенство способностей и возможностей) и их недостатки. Во второй главе первой части мы постараемся показать альтернативные подходы социологов к решению вопроса о социальном неравенстве и его влиянии на дифференциацию в заработной плате в зависимости от личных характеристик работника.

Во второй части работы (практической) мы проследим изменение ценностных установок россиян в отношении образования и попытаемся оценить влияние различий в качестве рабочей силы на распределение заработков в России на основе доступных нам результатов социологического проекта «Стратегии экономического выживания населения в современной России», реализованного в 1998 г. в Интерцентре при Московской Высшей школе социальных и экономических наук при поддержке Фонда Форда (руководитель - В. В. Радаев).

Часть 1. Теоретическая база исследования

Данную часть работы мы посчитали интересным построить на основе сравнительной характеристики экономических и социологических подходов к объяснению неравенства в заработной плате через личные качества работников. Дело в том, что бурное развитие в 50-60-е годы XX века теории человеческого капитала и других направлений экономической теории, занимающихся изучением проблемы формирования рабочей силы, подтолкнуло социологов к попытке рассмотрения «родной» для них проблемы неравенства с новых позиций. И в последние десятилетия наравне с экономической теорией активно развивается и социологический анализ рассматриваемой нами проблемы. Выбранная форма исследования, на наш взгляд, наиболее выгодно подчеркивает накопленный багаж знаний в экономической теории, но в то же время создает возможности для дальнейшего расширения анализа и заполнения отдельных пробелов и недостатков экономического подхода.

Глава 1.1. Экономический подход к рассматриваемой проблеме

По сравнению с социологией, экономическая теория довольно давно занимается изучением проблем рынка труда. В экономике труда (labor economics) есть специальные разделы, посвященные качеству рабочей силы и заработной плате. Традиционно неравенство при распределении доходов выражается кривой Лоренца, показывающей отклонение от равномерного распределения соотношения накопленного процента работников и накопленного процента заработков, и коэффициентом Джини,

отражающим степень неравенства. Рассчитываются и другие коэффициенты (децильные, квартильные и т.п.) для оценки степени распределения в заработках и доходах. Для объяснения этих показателей экономика труда предлагает большое количество теоретических моделей и подходов к оценке неравенства в заработках в зависимости от упомянутых нами ранее групп причин: неоднородности работников, неоднородности рабочих мест и несовершенства функционирования рынка труда. Поскольку рассматриваемая нами проблема касается только личных характеристик работников, то в первом параграфе данной главы мы дадим анализ модели отдачи от инвестиций в повышение качества рабочей силы. Во втором параграфе мы рассмотрим варианты дополнения этой модели параметрами неравенства в способностях и возможностях индивидов и оценки их вклада в объяснение разницы в заработках.

1.1.1. Теория человеческого капитала

Сторонники концепции человеческого капитала стремятся объяснять различия в заработках такими традиционно-экономическими причинами, как уровень образования, качество обучения, возраст, объем производственного опыта, продолжительность рабочего времени и т.п. В основном это факторы, находящиеся под контролем самого индивидуума. Он сам может решать, каким будет его образование, сколько и с какой интенсивностью трудиться в течение года, стоит ли повышать квалификацию и т.д. Уровень заработной платы работника оказывается в зависимости от его собственных усилий и от величины накопленных им знаний, навыков и способностей. Приверженцы теории человеческого капитала делают упор на рациональности поведения индивида, подчеркивая момент свободы выбора при определении им величины своего будущего дохода.

Сущность концепции

Согласно теории человеческого капитала, максимизируя свой доход на протяжении всего жизненного цикла, работник инвестирует средства и время в образование с целью повышения производительности, а следовательно, и оплаты труда. Издержки платы за обучение и «упущенные заработки» (не полученная в период обучения заработная плата) должны быть компенсированы в будущем.

Существуют частные (индивидуальные) и внешние (общественные) выгоды от получения образования. Первые представляют собой выгоды непосредственно для обучающегося (родителей, семьи). Вторые – это выгоды, получаемые другими людьми или обществом в целом. Однако все эти экстернальные эффекты достаточно сложно выразить количественно. Поэтому основной формой экономической отдачи от образования, которая применяется при анализе, является денежный эффект (рост заработной платы работника вследствие повышения его общеобразовательного и социального уровня подготовки). Таким образом, человеческий капитал, накопленный в ходе обучения, а также навыки, приобретенные во время работы, представляют собой ценность для потенциального роста заработков в будущем или получения более престижной работы.

Взгляд на производительные способности личности как на результат инвестирования, некий запас, способный приносить доход, впервые был представлен в работах В. Петти, А. Смита, А. Маршалла. Однако интенсивная разработка концепции началась в 50-60-е годы XX века, толчком к чему послужили эмпирические результаты, полученные Т. Шульцем (1961, 1971) и другими экономистами, статистически доказавшими влияние знаний на производительность труда и экономический рост. Важное место

принадлежит здесь исследованию Дж. Минцера (1958), который одним из первых применил концепцию производительных способностей индивида непосредственно к анализу распределения доходов и использовал стандартную функцию заработной платы для определения норм отдачи от инвестиций в образование. Отмеченные подходы были объединены в мощную теорию Г. Бэккером (1964), работа которого, до сих пор будучи наиболее фундаментальной, легла в основу современной концепции человеческого капитала и способствовала появлению огромного количества исследований по проблеме человеческого капитала.

Простейшая модель человеческого капитала основывается на следующих предпосылках:

- совершенная конкуренция на рынке труда, нет никаких ограничений в выборе профессии;
- все индивиды обладают одинаковыми способностями, не существует неравенства в физических способностях и в социальном происхождении;
- у всех индивидов имеется одинаковый доступ к рынку капиталов.

Если эти предпосылки выполняются, то профессии, требующие более длительной подготовки, обеспечивают своим обладателям более высокий заработок.

Предположим, что обучение занимает S лет, откладывая тем самым вступление на рынок труда. Каждый индивид работает одинаковое количество лет N , и не существует причин для прекращения трудовой деятельности раньше этого срока. Издержки получения образования сводятся лишь к упущенной заработной плате и полностью ложатся на плечи студентов (нет никаких грантов и стипендий). Предполагается, что каждый год после окончания обучения индивид получает заработную плату в размере E_s , и в модели не существует безработицы. Решение о продолжении образования требует дополнительных финансовых средств, которые можно занять (у родителей, в банке и т.д.) под постоянную ставку процента r . В соответствии с этими условиями индивид выбирает количество лет обучения, согласно с потоком заработков, которые он желает получать в течение всего жизненного цикла, продисконтированных по ставке процента r . Продисконтированная сумма выгод должна быть по крайней мере такой же (или больше), как и сумма упущенных за S лет обучения заработков.

Если E_0 - заработная плата, получаемая без образования, то

$$E_s = E_0(1+r)^S \quad \text{или} \quad \log E_s = \log E_0 + rS.$$

Это условие определяет распределение заработков при описанных выше условиях. Таким образом, разница в оплате труда прямо соотносится с количеством лет обучения.

Однако теория человеческого капитала не замыкается на этой чрезмерно упрощенной модели. В полученное выражение можно включать, например, годы трудового стажа EXP (обучение на рабочем месте):

$$\log E_s = \log E_0 + rS + aEXP - bEXP^2.$$

Здесь экономическая теория делает предположение лишь относительно количества лет работы, поскольку их легче всего отразить в модели. Предположение об уменьшении инвестиций в человеческий капитал с возрастом отражается в квадрате переменной EXP . Получается, что заработки растут в начале карьеры, а затем начинают падать в связи с сокращением инвестиций в обучение.

Эта простейшая модель может быть также усложнена за счет устранения предпосылок о непрерывности трудового стажа, об отсутствии прямых издержек на получение образования и т.д. В модели можно отразить неопределенность относительно будущих заработков и вероятность безработицы. Наконец, можно включить неденежные характеристики различных профессий, удовольствие от самого процесса обучения (если рассматривать его как потребительское благо). Теория человеческого капитала помогает предсказать разницу в заработках, зависящую от требуемого уровня образования (как формального, так и на рабочем месте) и необходимую для компенсации издержек на его получение, принимая во внимание продолжительность рабочей жизни, неопределенность получения заработков, вероятность безработицы и неденежные выгоды полученной профессии.

Значение теории человеческого капитала для анализа распределения заработков

Вышеописанные соотношения между уровнем заработков и количеством лет обучения используются для оценки вклада различных характеристик в наблюдаемые различия в заработках. Например, предположив, что ставка процента одинакова для всех людей, и игнорируя квадрат переменной EXP, можем заметить, что дисперсия зависит от дисперсии количества лет обучения, дисперсии количества лет трудового опыта, ковариации между ними и дисперсии индивидуальных заработков без соответствующего количества лет обучения (E_0).

Этого подхода придерживались Чизвик и Минцер (Chiswick, Mincer) (1972). По результатам своего исследования неравенства годовых заработков в США за период 1949-1969 гг. они пришли к выводу, что даже несмотря на значительные упрощения модель обладает большой объясняющей способностью⁴.

В своей книге 1974 г. «Образование, опыт и заработки» Дж. Минцер⁵ показал, что связь заработков с образованием не остается постоянной в течение всей жизни работника. По его оценке, в наибольшей мере заработная плата зависит от уровня образования (коэффициент детерминации 0,33) приблизительно к концу первого десятилетия трудового стажа, затем влияние образования постепенно падает. В целом на долю образовательных различий приходится около 25% общего неравенства в заработках. Значение производственного опыта объясняет примерно ту же долю различий. Кроме того, Дж. Минцер включал в анализ еще один важнейший фактор - число отработанных за год недель. Влиянием этих трех переменных (образования, опыта и отработанных недель) Дж. Минцер объяснял 60% всех различий в уровне трудовых доходов.

Из данных расчетов можно сделать вывод, что если роль образования в детерминации заработков столь велика, то, повышая уровень образования неимущей части населения, можно значительно увеличить ее доходы и тем самым сократить масштабы существующего экономического неравенства.

Мы можем проиллюстрировать на простейшем примере изменение норм отдачи от инвестиций в образование в зависимости от разного объема расходов на его получение. Рассмотрим данные о средних годовых заработках по полу и двум основным уровням

⁴ Atkinson A. B. The Economics of Inequality. Oxford, 1983. - P. 112.

⁵ Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М., 1981. - С. 37.

образования в Великобритании в 1989 г. (Табл. 1). Разница в пожизненных заработках представлена в третьем столбце таблицы, вычислить их достаточно просто. Расчет же чистых совокупных затрат на получение образования в университете сложнее. Пусть знаменатель включает четыре составляющих: продолжительность обучения, косвенные издержки образования (упущенные заработки), прямые издержки образования (покупка книг, стоимость проезда к месту обучения и т.д.) и, наконец, сюда необходимо включить все платежи студентам (гранты, налоговые льготы и т.п.). Тогда знаменатель S_0 будет рассчитываться по формуле:

(Годы обучения) \times (Упущенные заработки + Прямые издержки – Гранты, налоговые льготы \pm Издержки на займы).

Таблица 1. Зарботки и отдача от обучения в университете в Великобритании (1989).

Годовые зарботки (£)	Мужчины	Женщины		
Работник, окончивший университет	21762	16848		
Работник, сдавший только экзамены А-уровня	14461	10249		
Разница в зарботках	7301	6599		
	Совокупные издержки образования в университете (£)		Частные годовые нормы отдачи от образования (£)	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Если включаются только упущенные зарботки	43383	30747	16,8%	21,1%
Если прибавить прямые издержки (около 1000 £)	46383	33747	15,4%	18,7%
Если вычесть налоговые льготы *	45584	32948	16,5%	20,6%
Если вычесть процент на займы, которые не оплачиваются**	43584	30948	18,1%	23,4%
Если студент покрывает все затраты из своего кармана***	61584	48948	11,3%	12,5%

* Предположим, что студент должен уплатить в целом 1000 £ налогов за три года обучения, но он платит только 20% от этой суммы.

** Предположим, что студент получает 2000 £ в течение каждого года своего обучения и возвращает всю сумму (6000 £) в течение одного года после окончания обучения (т.е. он не выплачивает проценты по займу в количестве примерно 2000 £).

*** Предположим, что общая сумма затрат составляет примерно 6000 £ в год.

Источник: Sapsford D., Tzannatos Z. "Economics of the Labor Market"; "New Earnings Survey", London, 1989.

Чисто формально расчеты отдачи от затрат на получение различных уровней образования будем осуществлять путем сопоставления зарботков лица, имеющего высшее образование, с зарботками лица, имеющего среднее образование. Разность зарботков – это результат сделанных вложений в высшее образование. Из полученной разницы вычитается стоимость приобретения высшего образования. Получившееся значение представляет собой приведенную величину чистого дохода от высшего образования, полученного за весь трудоспособный период жизни человека, на основе

которой и получаем частную норму отдачи.

В нижней части таблицы представлены рассчитанные по приведенным данным нормы отдачи от образования при различных составляющих знаменателя. Как видим, прибавление 1000£ в год прямых издержек на образование уменьшает норму отдачи только на 1,5%, а если учитывать налоговые льготы, то нормы отдачи возвращаются фактически к своему первоначальному значению. Если учитывать льготные кредиты, предоставляемые для обучения в университете, то студент выигрывает примерно 2000£ в виде невыплачиваемых процентов (при ставке в 10% и сумме займа 6000£). Эта сумма увеличивает частную норму отдачи от образования до почти 18% для мужчин и 23% для женщин. Если же студент покрывает все затраты из своего кармана, то нормы отдачи уменьшаются фактически на $\frac{1}{3}$.

Недостатки теории человеческого капитала

Следует отметить, что Чизвик и Минцер рассматривали годовые заработки и в их выборку были включены не только наемные работники, но и самозанятые, распределение доходов для которых отличается от традиционных представлений. Учет их в анализе объяснялся тем, что другие данные были недоступны. Однако надо учитывать, что теория человеческого капитала не может быть применена к самозанятым или к живущим на доход от капитала в том же виде, что и к наемным работникам. Подобная критика будет уместна и для других работ в этой области⁶.

В теории человеческого капитала есть и другие недостатки. Во-первых, приведенное выше выражение для оценок зависимостей между уровнем заработной платы и количеством лет обучения и стажа может быть по-разному истолковано. С одной стороны, эта формула предполагает безразличие индивида к выбору между различными потоками заработков (в реальной жизни это не так), то есть структурами профессий, каждая из которых требует определенного уровня образования, а этот факт также влияет на разницу в заработках.

С другой стороны, существует более традиционное объяснение модели. Образование делает труд работника более эффективным: чем больше количество лет обучения, тем выше производительность индивида. Если все работники одинаковы, то для каждого из них было бы рационально окончить школу в одно и то же время. В этом случае разница в заработках объяснялась бы лишь распределением «способностей» и финансовыми ограничениями («возможностями»).

Второй недостаток касается доступности информационной базы для научных работ: модель подразумевает расчеты на весь жизненный цикл, а исследования основываются лишь на анализе данных cross-section. Поэтому они не учитывают различий между когортами или реального пути, по которому изменялся размер заработков индивида в течение его жизни. Таким образом, расчеты модели распространяются не на весь жизненный цикл, а основываются лишь на одномоментном срезе реальности. В данном случае они не подходят для оценки различий в заработках между поколениями, хотя необходимость в этом возникает. Кроме того, модель не учитывает различия в числе вступающих на рынок труда в каждой когорте.

Еще одним недостатком применяемого анализа норм отдачи является их малая

⁶ См., например, С. Jencks *Inequality*, 1972, исследование К. Сабирьяновой и Д. Нестеровой «Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России» // РПЭИ, научные доклады, № 99/04, декабрь 1998 г.

пригодность для понимания кратковременных тенденций на рынке высококвалифицированного труда. Серьезным недостатком является также то, что нормы отдачи не могут быть прямо использованы для формирования реальных представлений о будущем, поскольку в основе таких расчетов лежат статистические данные, относящиеся к прошедшему периоду времени. Например, построенные стандартные графики, характеризующие зависимость размеров заработной платы от уровня образования и возраста работников, всегда отражают закономерности прошлых периодов времени. А в будущем на рынке квалифицированного труда может сложиться совершенно иная ситуация, могут возникнуть новые соотношения и взаимосвязи между уровнем образования работников и размером их заработной платы. С помощью норм отдачи можно более или менее уверенно констатировать то, что уже имело место в прошлом. Применение же их для прогнозирования ситуации на рынках высококвалифицированной рабочей силы в будущем весьма условно и может дать лишь самые приблизительные оценки.

В реальной жизни индивидуальные различия в размерах заработной платы могут существенно отклоняться от фиксируемого статистикой уровня. Например, заработная плата значительного числа работников со средним образованием фактически может превышать среднестатистическую заработную плату работников с высшим образованием. Также не редкость, когда отдельные выпускники вузов на протяжении всей своей трудоспособной жизни зарабатывают меньше, чем среднестатистический работник со средним образованием. Особенно это характерно для России и ряда стран Восточной Европы. Кроме того, при расчетах следует учитывать, что индивиды с низким среднемесячным уровнем заработков имеют больше вероятностей остаться без работы в течение года, чем более обеспеченные, поэтому степень неравенства возрастает при анализе годовых доходов.

Также необходимо отметить, что лишь в американской статистике периодически публикуются цензы населения по доходам и образованию, которые предоставляют все необходимые исходные данные для подсчета норм отдачи. В других странах расчет последних осуществляется на основе отдельных выборочных обследований, что отражается на точности вычислений.

1.1.2. Включение факторов неравных возможностей и способностей в теорию человеческого капитала

Теория человеческого капитала объясняет только часть наблюдаемой разницы в заработках. В реальности нередко бывает так, что люди с одинаковым уровнем образования и трудовым стажем могут получать разную заработную плату. Рассмотренный выше подход оставляет за рамками индивидуальные способности и возможности индивидов.

Различие в способностях

В различных работах способности, как правило, включают физические характеристики (такие, как сила, энергия и т.п.), интеллектуальные способности и личные качества. Обладание теми или иными способностями соотносится с получением определенного уровня образования. Образование, таким образом, может выступать всего лишь как посредник, передающий на заработки влияние более глубоких причин.

В рамках экономической теории это положение может воздействовать на описанную ранее модель двояко. Во-первых, решение о получении образования зависит не только от выбора самого индивида, но и от возможностей доступа к институтам образования.

Поступление в высшее учебное заведение возможно только после окончания школы или другого среднего учебного заведения, а сама возможность окончания учебного заведения зависит еще и от того, насколько успешно справляется индивид с программой и проходит экзамены. Можно ожидать, что студент, обладающий большими способностями, получит более высокую отдачу от своих инвестиций в образование при прочих равных, чем все остальные, менее способные студенты.

Во-вторых, различие в способностях в теории человеческого капитала напрямую связано с получением заработков. Безотносительно к их вкладу в процесс обучения, хорошие способности означают квалификацию и, следовательно, могут поднять уровень заработной платы. Например, более способный адвокат зарабатывает больше, чем не способный к такой деятельности. Это, однако, не означает привлекательность получения образования для самых способных, ведь они могли бы получать более высокую заработную плату и без соответствующей подготовки. Тем не менее, обычно в теории человеческого капитала предполагается, что способности и образование дополняют друг друга. Эффект от влияния способностей на величину заработков увеличивается по мере получения образования: положительная корреляция, наблюдаемая между способностями и числом лет обучения, отчасти подтверждает это утверждение (Минцер, 1974)⁷.

В большинстве исследований умственные способности измерялись коэффициентом интеллекта (Intellectual Coefficient) и другими тестовыми показателями. В связи с этим некоторые экономисты стали утверждать, что значение природных способностей в концепции человеческого капитала занижено из-за несовершенства существующих методов измерения. В серии исследований П. Тобмана показано, что на долю генетического потенциала приходится 45% различий в заработках, на долю социального происхождения - 12%, тогда как на долю образования (в той мере, в которой оно является посредником в передаче более глубоких факторов) - всего лишь около 6%⁸.

Отсюда делается вывод, что достичь более равномерного распределения в заработках в принципе невозможно, так как значение факторов, находящихся под контролем индивида, крайне невелико. Изменению поддается лишь распределение вторичных доходов (при помощи налогообложения, трансфертов и т.д.).

Неравенство возможностей

В научной среде существует и другая точка зрения на причины неравенства в заработках. Дело в том, что структура заработков определяется, прежде всего, факторами не биологического, а социального контроля, которые также лежат вне сферы влияния индивидуума.

В экономической теории эта проблема сводится к вопросу о заимствовании финансовых средств на получение образования (что, например, неактуально для России, где такой вид кредитования мало развит). В промышленно развитых странах условия предоставления займов студентам на получение образования чаще всего зависят от размера ссуды и личности того, кому предоставляется займ. Изначально студенты все-таки предпочитают «занимать» средства у родителей и родственников, и

⁷ Atkinson A. B. The Economics of Inequality . Oxford, 1983. - P. 121.

⁸ Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М., 1981. - Стр. 38.

только когда нет этой возможности - обращаются к банкам. Очевидно, что разные люди сталкиваются с разными проблемами на рынке капиталов. Ребенок из более обеспеченной семьи может рассчитывать на более значительную помощь родителей или на предоставление банковского кредита на более выгодных условиях. Дети из бедных семей чаще всего не имеют достаточной поддержки со стороны родителей (чаще случается так, что им приходится быстрее закончить школу и начать зарабатывать себе на жизнь).

Неравенство в финансовых возможностях и, как следствие, неравенство в доступе к образованию может привести к разнице в заработках. Как видим, сторонники теории человеческого капитала не отказываются полностью от причин социального характера в объяснении различий в заработках, но они отводят им второстепенную роль.

Отдельные экономисты, объясняющие место работника в социальной иерархии доходов его социальным происхождением, в качестве измерителей последнего используют показатели семейного дохода, уровень образования родителей, профессиональный статус главы семьи и т.д. По мнению этих исследователей, образование выступает как посредник, преобразующий неравенство в социальном происхождении в неравенство доходов. Это один из основных каналов, по которому экономическое неравенство передается от поколения к поколению, но образование не создает его.

Другим каналом влияния социального происхождения на заработки является передача ценностных установок, мотиваций и стереотипов поведения. Уровень образования родителей может оказывать большое влияние на детей причем это касается почти всех стран и типов семей. Прежде всего, родители могут повлиять на качество получаемого ребенком образования, мотивировать его к посещению школы и получению знаний, информировать о возможностях дальнейшего обучения. В случае если доступ к получению высшего образования ограничен, родители могут служить «инструментом» к преодолению подобных препятствий.

Во-вторых, дети из более привилегированных семей могут иметь преимущества при получении хорошо оплачиваемой работы. Возможно, что родители сами активно занимаются поиском работы для своих детей, или, например, находясь на высокой позиции в профессиональной иерархии, воспитывают в детях определенные качества, необходимые для получения аналогичной работы. Таким образом, социальное происхождение может быть важнейшей причиной воспроизводства экономического неравенства, даже помимо его влияния на уровень образования.

По оценкам С. Боулса, различия в достигнутом уровне образования на 52% объясняются неодинаковым социальным происхождением индивидуума⁹. В целом же влияние социальных факторов на заработную плату в 1,8-3,9 раза превосходит влияние наследственности. Отсюда следует, что для преодоления экономического неравенства необходимо коренное преобразование социальных основ общества.

Таким образом экономическая теория подходит к рассмотрению влияния социальной структуры общества на возможности получения образования, а следовательно, и более высокой заработной платы. Экономисты считают возможным преодолеть экономическое неравенство через изменение социального расслоения населения. Но

⁹ Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М., 1981. - С. 40.

насколько это возможно? В следующей главе мы обратимся к взгляду социологов на решение этого вопроса и попробуем найти у них связи с вознаграждением за труд.

Глава 1.2. Социологический подход к рассматриваемой проблеме

Большинство различий между социологическим и экономическим подходами к рассмотрению практически любого вопроса проистекает из несовпадения теоретических и методологических предпосылок этих наук. Единственное сходство между ними проявляется в определении понятия экономического действия, которое обе дисциплины в общем сводят к такому типу человеческого поведения, которое представляет собой выбор из ограниченного набора ресурсов альтернативного использования. Несмотря на то, что понятие экономического действия составляет основу теоретического построения системы, на этом этапе сходство между двумя науками заканчивается.

М. Грановеттер выделил два наиболее очевидных недостатка экономического анализа при подходе к рассмотрению проблем рынка труда:

- экономической теории свойственно «одномерное» понимание мира, поскольку она основывается на предпосылках «методологического индивидуализма», пытаясь объяснить все происходящие явления через мотивацию атомизированного индивида;
- пока никто из экономистов-теоретиков не смог удачно проанализировать влияние как экономических, так и неэкономических мотивов (стремления к социализации, получению определенного статуса, власти и т.п.) поведения человека.

С точки зрения социологии, подход экономической теории является слишком большим упрощением реальности. Экономическое действие совершается в определенной социальной среде и не может быть объяснено только посредством понимания одного индивида. Экономическое поведение человека глубоко укоренено в социальной структуре и реализуется через определенный набор личных контактов и связей с другими людьми и группами¹⁰.

Если для экономистов определение неравенства сводится в первую очередь к его количественному измерению и оценке, то подход социологов гораздо сложнее. Пожалуй, эти подходы даже нельзя полноценно сравнивать, поскольку экономисты пытаются найти зависимости, переходя от простых предположений к сложным, а социологи стремятся сначала охватить всю картину целиком, а уже после получения общего представления рассматривают отдельные ее элементы. Оба подхода имеют право на существование и, как ни странно, некоторые из выдвинутых ими причин социальной стратификации и неравенства похожи.

Используя для оценки неравенства в заработной плате те же подходы, что и экономическая теория (анализируются такие показатели, как коэффициент Джини, децильный коэффициент и др.), социологи пытаются проводить более адекватный, по их мнению, анализ реальности, приходя, порой, к результатам, совершенно противоположным выводам экономической теории. В настоящей главе мы рассмотрим наиболее интересные примеры социологического подхода.

¹⁰ Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View / Granovetter M., Swedberg R. (eds.) The Sociology of Economic Life. Oxford. Westview Press. 1992. P. 9.

1.2.1. Взгляд функционалистов на причины неравенства

Феномен социальной стратификации, главную функциональную необходимость ее существования функционалисты (К. Дэвис, У. Мур, 1945)¹¹ объясняли через потребность общества в определении места индивидов и стимулировании их внутри социальной структуры. Закономерно возник вопрос и о вознаграждении, предоставляемом обществом, для распределения людей и обеспечения самых необходимых функций. Функционалисты выделяли три вида вознаграждения, которые используются в любой социальной системе в зависимости от социального положения индивидов:

- вознаграждение в виде предметов, обеспечивающих средства существования и комфорт;
- вознаграждение в виде средств для удовлетворения различных склонностей и для развлечения;
- вознаграждение в виде средств для укрепления чувства собственного достоинства и самовыражения.

Все три вида вознаграждения составляют часть положения индивида, они содержатся в правах и функционально связанных с ними обязанностях положения. Следовательно, степень и тип неравенства есть функция этих факторов.

По мнению социологов-функционалистов, наилучшее вознаграждение (наивысший ранг) обеспечивается тем положением, которые имеют наибольшее значение для общества и которые требуют больше, чем другие, таланта и обучения. Функциональное значение – необходимая, но недостаточная причина для присвоения положению высокого ранга. Обществу важнее вознаграждать положения не пропорционально их значимости, а в достаточном размере для того, чтобы обеспечить компетентное выполнение функций, связанных с этим положением. Признак значимости относителен и его достаточно трудно установить, чаще всего его связывают с престижем. Что касается второй причины – квалификации, то существуют два пути для ее приобретения: врожденные способности и обучение. Если талантов, необходимых для того, чтобы занять данное положение, много и обучение несложно, то путь, который ведет к достижению такого положения, достаточно прост, а объем предоставляемых им благ невелик и почти не связан с его обязанностями. Если же необходимые навыки редки по причине недостатка талантов и дороговизны обучения, то положение, если оно функционально важно, должно располагать заманчивым объемом материальных благ, чтобы привлечь к себе квалифицированные кадры и стать конкурентоспособным по отношению к другим положениям.

Таким образом, мы находим у функционалистов связку между положением и экономическим вознаграждением. По их мнению, величина экономического дохода становится одним из главных показателей социального статуса. Положение приносит большой доход потому, что оно функционально важно, а необходимых для него кадров по каким-либо причинам не хватает. Не высокий доход является причиной власти и престижа, а обладание основными благами (включая сюда дипломы и профессиональную репутацию).

¹¹ Davis K., Moore W. Some Principles of Stratification // Amer. Sociol. Rev., 1945. Vol. 10, # 4. P. 242-249. Перевод представлен в сборнике: Социальная стратификация, М., 1992. Вып. 1. С. 161-165.

Несмотря на то, что идеи функционалистов не всегда подтверждаются фактами из реальной жизни, их все-таки можно принять. Тогда из вышесказанного следует, что в экономической теории изучается неравенство в показателях социального статуса, одним из которых является получаемая индивидом заработная плата. Социологи же пытаются понять реальные причины неравенства в обладании основными благами, которые труднее измерить количественно, а, следовательно, и оценить. Как нам кажется, именно поэтому в социологии вопрос неравенства в доходах и его оценки пока раскрыт слабее.

1.2.2. «Жизненные шансы» на рынке труда

История развития социологического знания прочно связывает экономические факторы дифференциации в обществе с понятием «класс», которое, в сущности, не имеет четкого определения. Многие ученые пытались «ухватить» этот термин. На наш взгляд, наиболее полезны для практических исследований в этой области научные работы М. Вебера. Его труды тем более интересны, что он первым попытался объяснить различия между положением различных групп работников через экономические параметры, прямо не связанные с собственностью.

М. Вебер считал, что экономические интересы есть лишь частный случай категории «ценности», а наряду с экономическими выделял такие аспекты, как власть и престиж¹². И решающим моментом, определяющим предпосылки жизни индивида, у М. Вебера выступали жизненные шансы на рынке.

Хотя сам Вебер предпочитал использовать словарь классов, «социальная дифференциация» является более подходящим для его работ конструктом. Вебер заметил, что дифференциация классов единственно только по критерию собственности не является динамичной. Фактически, с этой точки зрения он модифицировал и развил анализ Маркса. Вебер доказал, что классовое деление в обществе зависит не только от наличия контроля за средствами производства, но и от экономических различий, прямо не связанных с собственностью.

Действительно, собственность или благосостояние приносит много выгод для своего владельца, пока те, кто должен полагаться только на свой труд, поставлены в строгие рамки в условиях борьбы за ресурсы. Однако формальное право рабочего заключить какой угодно контракт с каким угодно работодателем на практике не предоставляет для того, кто ищет работу, даже в самой небольшой степени возможность повлиять на условия работы и не гарантирует ему никакого влияния на этот процесс. Это право скорее означает, что более влиятельная на рынке сторона, обычно это работодатель, имеет возможность определять основные условия договора, предлагать работу и, оказывая обычно большее экономическое давление на работника, навязывать ему свои условия. Поэтому приобретают особую важность профессиональное мастерство, квалификация и другие личные характеристики нанимающегося на работу, способные повлиять на решение работодателя. Однако свобода контракта является все-таки свободой владельца собственности эксплуатировать работника. И для Вебера, в отличие от Маркса, такой конфликт, связанный с распределением ресурсов, является естественной чертой любого типа общества. Собственность не является единственным источником неравенства среди людей, и ее устранение приведет к возникновению других причин для неравенства.

¹² Вебер М. Основные понятия стратификации // СОЦИС, 1994, № 5. С. 148.

Вебер утверждает плюралистический подход к анализу социальной структуры. Класс в его теории представляет своего рода отражение рационального устройства рынка. То, что люди получают, и то, что они делают, зависит от их «жизненных шансов». Социальный класс является функцией общей оценки «жизненных шансов», которые определяются не только их текущим положением на разных рынках, но рассматриваются как продукт специфических карьерных возможностей. Класс, другими словами, - это люди, находящиеся в одной классовой ситуации, т.е. имеющие общее положение в экономической сфере: сходные профессии, одинаковые доходы, приблизительно одинаковое материальное положение и т.п.

Веберовский многосторонний подход послужил основой для различных стратификационных исследований и получил дальнейшее развитие в работах многих неовеберовцев, дополнивших исходную теорию интересными элементами. Мы выделили отдельные важные работы в этой области.

Наиболее последовательным ученым в плане анализа социальной структуры в рамках веберовского подхода является У. Г. Рансимен. По его мнению, различия между группами, обладающими одинаковыми позициями на рынке, определяются не неравенством в доходе или в профессионально-должностном положении, а тремя функциональными критериями, характеризующими наличие или отсутствие экономической власти: размерами собственности, возможностями контроля и рыночными позициями (marketability)¹³. Последний критерий означает обладание, закрепленное в образовательных сертификатах (formal credentials) или другим способом, определенными способностями и квалификацией, необходимыми для выполнения части работы в процессе производства (или распределения, или обмена).

Очевидно, что существует широкий выбор рыночных ситуаций, основывающихся на современном разделении труда. Те, кто продают свою рабочую силу, могут получить выгоду или проиграть множеством различных способов. Некоторые группы могут потребовать вознаграждение за свои специальные навыки или квалификационные сертификаты, другие могут извлечь рыночную выгоду из стратегической позиции, занимаемой ими в процессе производства. Рынок – это арена, на которой все профессиональные группы косвенным образом соревнуются друг с другом. Каждый стремится максимизировать свою долю: большая часть для одних означает меньшую часть для других.

В современных обществах (У. Г. Рансимен имеет в виду промышленно развитые страны, такие, как Великобритания) профессиональное положение является важнейшей социальной ролью, поскольку наличие оплачиваемой работы выступает наиболее очевидной детерминантой жизненных шансов. Однако многие люди не имеют профессионального статуса совсем, поскольку нетрудоспособны, не нуждаются в работе или их рабочая деятельность уже в прошлом. Поэтому помимо очевидных детерминант социального положения человека в обществе, необходимо учитывать и такие факторы, как социальный престиж, политические взгляды и т.д.

Многокритериальный подход получил отражение во многих эмпирических исследованиях, посвященных разным социальным группам. К «классическим» образцам сегодня можно отнести исследование рабочих «Кембриджской группой» (Дж. Голторп и др.), мелкой городской буржуазии (Ф. Бичхофер и др.), сельских фермеров

¹³ Runciman W. G. How Many Classes Are There in Contemporary British Society? // Sociology. Vol. 24, No. 3. August 1990. P. 377.

(Г. Ньюби и др.). Мы рассмотрим исследование Д. Локвуда, посвященное служащим-клеркам, которое является ярким воплощением веберовской традиции.

Д. Локвуд раскрывает положение клерков как социальной группы через характеристику трех ситуаций: рыночной, трудовой и статусной. Основной причиной для этого исследования послужило утверждение, что работники ручного труда и клерки разделяют одинаковую рыночную позицию, а именно: являются работниками по контракту и не имеют собственности¹⁴. С помощью приведенных в работе доказательств ученый попытался оценить, имеет ли силу данное утверждение.

Д. Локвуд отмечал, что отсутствие достаточной поддержки на рынке, ненадежность рабочего места, относительная социальная иммобильность в той или иной степени являются характеристиками тех, чьи средства к существованию зависят от их рабочей силы. И все те, кто подпадает под категорию несобственников и контрактного труда, не обязательно разделяют идентичную рыночную ситуацию.

Исследование показало, что клерки имели относительно более высокий, чем у работников ручного труда, доход в течение всего периода обследования. Это преимущество выросло из определенной редкости, присущей их труду в XIX веке, и на протяжении десятилетий трансформировалось в «статусное» вознаграждение. Привилегированная экономическая позиция клерков отличается тем, что их вознаграждение играет небольшую роль в общих издержках производства относительно заработной платы. Как следствие, их доход регулируется согласно принципам, не связанным с управлением распределения основной заработной платой.

Во-вторых, «работники в черном пальто» традиционно имеют более гарантированную работу, чем работники ручного труда, а это важнее различий в доходах. Хотя данное условие никогда не выполняется абсолютно для всех клерков, гарантированность рабочего места – тот элемент, на основе которого можно выделить прослойку клерков.

В-третьих, клерки, особенно мужчины, имеют больше возможностей в продвижении на управленческие и руководящие позиции. Наконец, в придачу к официальным и неофициальным правам на пенсионное обеспечение по увольнению, которым пользуются многие клерки, должны быть прибавлены неденежные преимущества работы в офисе – ее чистота, комфорт, меньшая, чем у рабочих, интенсивность, дневные часы работы, выходные – все то, что должно быть включено в исчисление относительных преимуществ.

Рассмотренные преимущества приводят к выводу, что клерки относятся к более высокому типу служащих. В периоды роста заработных плат и полной занятости, конечно, некоторые из этих различий стираются, но общая тенденция сохраняется. Конечно, представленная картина слишком упрощена, и существуют и другие причины, по которым «работники в черном пальто» не могут быть полностью соотнесены с рабочими, но указанные различия в экономическом положении играют большую роль в определении рыночной позиции клерков.

Исследование Д. Локвуда однозначно продемонстрировало актуальность многокритериального веберовского подхода. Но оно доказало и другой факт: критериев для выделения групп с различными жизненными шансами на рынке может быть очень

¹⁴ Lockwood D. The Blackcoated Worker: A Study in Class Consciousness. L., 1958. P. 190.

много. Недаром сам Вебер писал: «Только те люди, которые совершенно неквалифицированы, не обладают никакой собственностью и зависят от своей занятости, не имея постоянного занятия, имеют совершенно определенную классовую позицию»¹⁵. Для выделения же остальных групп четких критериев не существует.

1.2.3. Вероятностный характер распределения заработков

В предыдущих параграфах главы мы рассмотрели теоретические подходы социологов к анализу социального неравенства, которые серьезно отличаются от теоретических посылок экономистов. Однако многие ученые, используя эконометрические методы оценки и регрессионного анализа, стремятся опровергнуть результаты, полученные Минцером, Бэккером и др.

Ряд исследователей полагает, что процесс детерминации заработков носит вероятностный характер и складывается под действием случайных причин. С наибольшей последовательностью эта точка зрения приводится в книге коллектива авторов под руководством известного социолога К. Дженкса «Неравенство: переоценка влияния семьи и образования в Америке»¹⁶, где на обширном выборочном материале показано, что корреляция между образованием и заработками обнаруживается лишь для агрегированных, групповых величин, тогда как при анализе индивидуальных данных связь эта практически исчезает¹⁷. Таким образом, степень дифференцирующего воздействия образования на получаемые доходы в принципе не так уж ясна.

Относительно высокие нормы отдачи от получения высшего образования могут выражать, например, низкий уровень заработной платы для тех, кто сразу после школы идет работать. В то же время, если индивид понимает, что может рассчитывать на «денежную» позицию без посещения университета, то, возможно, для него имеет экономический смысл пойти по этому пути, хотя для «среднестатистического студента» в таких действиях не было бы никакого резона. С другой стороны, низкая норма отдачи от инвестиций в образование показывает, что молодые работники могут рассчитывать на сравнительно хорошие заработки и без обучения или что затраты студента на получение образования из собственного кармана превышают аналогичные издержки других студентов. Но если индивид имеет возможность позаимствовать деньги на эти цели у родителей, то его отдача от получения высшего образования вырастет.

Исследование Дженкса показало, что образовательные различия оказывают существенное влияние на профессиональный статус человека, тогда как широко распространенные оценки их влияния на различия в доходах сильно завышены. Более того, согласно полученным оценкам, все факторы, влияющие на уровень доходов, - происхождение, генетический потенциал, пол, возраст, цвет кожи, образование, профессия и другие - способны объяснить не более 22% всех различий в заработках. Отсюда был сделан вывод, что заработки зависят главным образом от чисто случайных причин - «удачливости», «везения» человека. Действительно, обзор различных исследований свидетельствует, что редко кому удавалось объяснить более 30% различий в индивидуальных заработках, а чаще всего коэффициент детерминации

¹⁵ Вебер М. Основные понятия социальной стратификации // СОЦИС, 1994, № 5. С. 150.

¹⁶ Jencks C. et al. Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America, N. Y., 1972.

¹⁷ Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М., 1981. - С. 41.

лежал в пределах 10-20% (одно из немногих исключений - монография Дж. Минцера). Если выводы Дженкса верны, стремление к созданию равного доступа к получению образования окажет незначительный эффект на распределение заработков. Влияние такой социальной политики может дать серьезные результаты в том случае, если настроит общество более скептически по отношению к элитным профессиям (тогда необходимый для их получения уровень образования сможет получить каждый), тем самым сгладив общую дифференциацию заработков.

Дженкс приходит к совершенно противоположным, нежели экономисты, выводам. Несомненно, результаты его исследований очень интересны, они во многом корректируют модели теории человеческого капитала. Действительно, уровень образования и профессиональной подготовки объясняет лишь незначительную часть вариации в заработках, однако, как заметил Г. Бэккер, приписывание необъясненного остатка действию удачи или случая показывает лишь «неспособность оценить дополнительные систематические факторы»¹⁸.

1.2.4. Современные тенденции в оценке распределения в заработной плате

Следует отметить, что сегодня, помимо построения регрессионных моделей, все большую актуальность приобретает анализ такого инструмента экономической теории, как кривые «возраст-доход» (особенно среди социологов). Этот подход более нагляден и в то же время дает больший простор для интерпретации наблюдаемых различий в заработках работников. В качестве примера хотелось бы привести результаты некоторых обследований на японских предприятиях¹⁹.

При анализе полученных данных выяснилось, что в Японии различия в размерах компаний и поло-возрастной структуре наемных работников гораздо важнее при объяснении неравенства в заработках. Наблюдаемые кривые «возраст-зарботки» показали, что влияние этих трех факторов значительнее всех остальных. Рост в величине заработков происходит более постепенно и достигает своего пика раньше по мере уменьшения размера компании. Для небольших фирм реальный уровень заработной платы напрямую зависит от их возможностей вообще платить за работу своим сотрудникам²⁰. Даже в крупных фирмах размер оплаты труда резко падает из-за эффекта строгой оценки достижений работников старших возрастов (старше 50 лет). Более того, с увеличением возраста фактически не наблюдается рост в заработках женщин, особенно в небольших фирмах.

В приведенном примере авторы исследования, основываясь на инструментарии для оценки личных характеристик работников, пытаются предположить причины различий в рабочих местах, которые в свою очередь также влияют на распределение в заработках. Эта работа дает представление о современных тенденциях в социологической теории, направленных на то, чтобы заменить односторонний экономический подход, использующий поочередно каждую из выделенных ранее групп

¹⁸ Бэккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS, зима, 1993. С. 35.

¹⁹ Wood S. (Ed.) The Transformation of Work? Skill, Flexibility and Labour Process. London. Unwin Hyman. 1989. – P. 105.

²⁰ Следует отметить, что к аналогичным выводам пришли «ревизионисты» Лестер и Рейнольдс, заключившие, что «фирмы могут функционировать с разными уровнями заработной платы» (Kerr C. The Social Economics Revisionists / Kerr C., Staudoha P. D. (Eds.) Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions. Cambridge. Harvard University Press. 1994.- P. 83).

причин в дифференциации зарплат, многокритериальным социологическим подходом, рассматривающим значение нескольких групп причин одновременно. Это позволяет показать, что личные характеристики работников сегодня менее значимы, чем, например, разница в положении в профессионально-должностной иерархии предприятия или размер компании.

В то же исследование распределения зарплат в Японии был включен и анализ внутренних рынков труда²¹. Авторы работы утверждают, что существует также значительная разница в оплате труда инсайдеров («ядра») и аутсайдеров («периферии»). Она была выявлена при анализе предприятий сталелитейной и машиностроительной промышленности Японии. Эта разница в зарплатах объяснялась не только тем, что, как правило, «ядро» и «периферия» обладали разными навыками и квалификацией. Часто бывает так, что аутсайдеры не менее квалифицированы, чем работники постоянного штата, и выполняют работу, ничем не отличающуюся от труда инсайдеров. Однако оплата их труда существенно отличается от оплаты труда основных работников, особенно если включить в анализ социальные пособия и выплаты в связи с увольнением. Следовательно, авторы делали вывод, что разница в положении в должностной иерархии фирмы, в положении на внутреннем рынке труда оказывает большее влияние на разницу в зарплатах, чем разница в профессиональной подготовке или навыках работников.

Более того, сами работники могут оказывать влияние на повышение заработной платы, как утверждают авторы исследования предприятий венгерской промышленности²². Работники могут осуществлять свою политику в соответствии с тем положением, которое они занимают в организации. Пытаясь увеличить зарплату, они могут демонстрировать важность своей позиции в организации, свою квалификацию и навыки в выполнении работы.

Желания работника повысить свою заработную плату являются функцией от пола, возраста, жизненного цикла, размера семьи и образа жизни. Однако основная задача работника все-таки заключается в максимизации дохода, в соответствии с которой выстраиваются все остальные его предпочтения. Чаще всего выбор между различными путями зарабатывания дохода совершается на основе сопоставления выгод и усилий, затрачиваемых на это. Другими словами, работник стремится рационально экономить свои усилия. Таким образом, в чисто экономическом аспекте работники имеют две цели внутри данной организации: максимизировать получаемую заработную плату и улучшить соотношение выгод и усилий для достижения своих целей (относительное чистое преимущество, *relative net advantage*). Эти два аспекта присутствуют в человеческом поведении одновременно, но в разной степени. Их соотношение приводит к серьезным различиям в поведении различных групп работников и отношении фирм к этим группам.

Существуют группы, способные повысить одновременно и уровень заработной платы, и относительное чистое преимущество, другие работники могут достичь более высокого уровня заработной платы только за счет снижения своего относительного

²¹ Wood S. (Ed.) *The Transformation of Work? Skill, Flexibility and Labour Process*. London. Unwin Hyman. 1989. – P. 113.

²² Pahl R. (ed.) *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. Oxford. Basil Blackwell. 1988. - P. 309.

чистого преимущества. Существуют и такие, которые могут пожертвовать приростом в заработной плате взамен более высокого относительного преимущества.

Данный подход представляется нам, несомненно, плодотворным. Тем более, что на использование разных подходов в анализе распределения в заработках указывали еще «ревизионисты», показавшие необходимость понимания индивидуальных случаев различий в оплате труда как с «поведенческих», так и с «менеджерских» позиций²³. Кроме того, в свете приведенных выше примеров следует отметить, что рассмотрению внутрифирменных и межотраслевых различий в заработках уделяется все еще мало внимания, в то время как их рассмотрение могло бы внести большой вклад в анализ дифференциации в заработках.

Часть 2. Вклад личных характеристик в распределение заработков в России

За годы реформ в России сформировалась определенная социально-экономическая структура, отличная от прежней советской. Следует заметить, что советское общество находилось ближе к бесклассовому. Действительно, в результате уничтожения частной собственности и огосударствления основных социальных институтов удалось не допустить формирования тесных горизонтальных связей между субъектами. Общество превратилось в совокупность статистических групп. Возможно, номенклатура и отличалась некоторой общностью интересов, но они не находились в контрасте с интересами других групп (в явной форме). В этом смысле созданное после октябрьской революции общество было бесконфликтно, а следовательно, в нем не было и классов. Однако если использовать понятие класса как «рыночной позиции», то можно провести определенную стратификацию советского общества. В СССР существовали группы, обладавшие и возможностями распоряжения экономическими ресурсами, и владевшие (хоть это право и не было закреплено юридически) ресурсами, и обладавшие необходимыми для участия в производстве способностями и квалификацией.

В результате реформ социальная структура общества эволюционировала. Оно стало более неоднородно по масштабам и сферам деятельности, социальному составу и источникам первоначального капитала, управленческим и собственническим позициям. Выделим отдельные яркие тенденции.

Произошло серьезное обновление высших слоев за счет выходцев из бывших руководителей среднего звена и перехода старых кадров в новые сферы деятельности. При всей видимости кардинальных изменений, партийно-хозяйственная номенклатура сохранила все властные позиции, воплотив старые связи в новый политический и экономический капитал.

Важное место в социальной структуре заняли группы крупных и средних предпринимателей, сформировавшиеся из трех основных источников: бывших директоров государственных предприятий, квалифицированных специалистов, работников органов государственного управления и общественно-политических организаций. После либерализации хозяйственной деятельности резко выросло число малых предприятий, что послужило толчком к перекачке государственных ресурсов в объекты негосударственных форм собственности. Мелкие и средние предприниматели, менеджеры, дипломированные специалисты и высококвалифицированные рабочие формируют современный «средний класс». Конечно, его экономическое положение

²³ Kerr C. The Social Economics Revisionists / Kerr C., Staudoha P. D. (Eds.) Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions. Cambridge. Harvard University Press. 1994. - P. 83.

отстает от западных стандартов, но в рамках анализа современного российского общества это достаточно обширная прослойка между высшим и низшим классами.

Рассматривая влияние личных характеристик работников, которые включают, прежде всего, уровень полученного ими образования и профессиональный опыт, следует отметить, что в целом социально-экономическое положение человека стало в большей степени зависеть не только от его профессии и квалификации, но и от сферы, в которой он работает (в коммерческой или производственной, на негосударственном или государственном предприятии, в иностранной или российской фирме). Но иногда эта зависимость проявляется очень причудливым образом. В ситуации общей неопределенности размываются прежние стандарты, привычные ценности теряют свою актуальность. Так, вспомогательные рабочие могут оказываться в лучших условиях по сравнению с рабочими основного производства, а дипломированные специалисты живут порою хуже, чем окончившие ПТУ, но владеющие большей экономической властью предприниматели. На первых этапах реформирования очень резко упали в цене опыт и квалификация работников среднего звена (особенно по техническим специальностям).

Данная часть нашей работы представляет собой попытку автора оценить на доступном материале влияние личных характеристик работников на распределение в заработной плате в России. Из предыдущего анализа мы помним, что образование является одним из каналов воспроизводства социального неравенства в обществе, а следовательно, и разницы в заработной плате. Поэтому в первой главе мы дадим анализ сдвигов, произошедших в системе образования, в результате реформ, если понимать данный институт как способ достижения определенного положения в обществе. В свете вышеописанных изменений, произошедших в России, было бы интересно рассмотреть процесс трансформации ценностных установок по отношению к образованию со стороны индивидов. В этой же части работы будут представлены результаты некоторых социологических исследований, касающихся мнения сегодняшних россиян об образовании и их влиянии на уровень заработков.

Во второй главе мы опишем результаты проведенной нами регрессионной оценки упрощенного и расширенного уравнений заработной платы в современной России, а также сравним полученные нами показатели норм отдачи от инвестиций в образование с известными нам исследованиями в данной области.

Глава 2.1. Роль института образования

Основываясь на анализе экономических и социологических подходов к объяснению причин неравенства в заработной плате, данных в предыдущих главах работы, теперь мы можем выделить два подхода к рассмотрению роли образования. С одной стороны, в соответствии с теорией человеческого капитала образование представляется фактически как производственное благо, дающее определенную отдачу в будущем. С другой стороны, образование может быть описано как способ достижения определенной позиции в обществе. Для экономистов это означает, что образование служит одним из способов распределения ресурсов на рынке труда, для социологов образование в этом случае ассоциируется с получением образовательных сигналов (дипломов, сертификатов и т.п.), оказывающих влияние на получение определенного статуса²⁴.

²⁴ Halsey A. H. Educational Systems and the Economy // Martinelly A., Smelser N. (eds.) Economy and Society. Sage Publications, 1990. P. 80.

На первый взгляд, наиболее обоснованным представляется подход, описывающий образование как способ достижения определенной позиции. Это связано с тем, что вплоть до конца прошлого века образовательные учреждения давали не профессию, а специфические жизненные установки, готовили людей для занятия определенных позиций в системе производства и потребления. И сегодня образовательные кредиты или квалификационные сертификаты все больше влияют на современное общество в том плане, что практически делают легальным неравенство в заработной плате и контролируют вход на рынок труда.

Бло и Данкен (Blau and Duncan, 1967)²⁵ интерпретировали связь между образованием и профессиональными достижениями в рамках теории, в соответствии с которой разделение труда и необходимость эффективности производства сами гарантируют создание условий для распределения работников по позициям в социальной структуре. Индустриальное общество дает возможности для развития новых навыков и умений, генерации новых знаний, а кроме того, оно создает экономическую прибыль, которая позволяет государству финансировать получение образования гражданами. В то же время индустриальное общество воспроизводит и свою социальную структуру. Школы и другие образовательные учреждения, формально являясь открытыми заведениями, в реальности стремятся стать закрытыми организациями, поскольку родители пытаются превратить полученные ими в результате обучения преимущества в дополнительные возможности для своих детей. Следовательно, родители и рынок сталкиваются с государством в борьбе за ограниченные ресурсы и услуги, поскольку защищают противоположные цели.

Представленная теоретическая картина подходит для описания ситуации, сложившейся в сфере образования в СССР и продолжающей существовать в современной России. Сегодня лишь высокообеспеченные слои населения, выходцы из бывшей партийной номенклатуры могут позволить своим детям без особых проблем получить качественное образование. Для большей части населения, особенно для проживающих в отдаленных районах страны, таких возможностей становится все меньше. В ходе реформ институт образования приобрел много отрицательных характеристик, негативно сказывающихся на отношении к образованию россиян.

2.1.1. Наследие советской системы

Однако сначала было бы разумно показать то, что было накоплено в сфере образования в СССР. Тем более, что посткоммунистическая Россия унаследовала развитую систему образования и подготовки кадров, которая представляла собой продукт централизованного планирования и политического контроля. Система образования и профессиональной подготовки в СССР подчеркивала значение основ грамотности и профессионально-технического обучения для так называемых производственных отраслей, пренебрегая развитием творческого начала, разнообразия, а также идеологически опасных тем в социальных науках.

Общеобразовательная средняя школа готовила небольшое число учащихся для обучения в вузах. ПТУ, часто ориентированные на очень узкую профессионально-специализированную область и, как правило, существовавшие на предприятиях, готовили квалифицированных и полуквалифицированных рабочих для промышленности и сельского хозяйства. Система обучения и профессиональной

²⁵ Halsey A. H. Educational Systems and the Economy // Martinelly A., Smelser N. (eds.) Economy and Society. Sage Publications, 1990. P. 89.

подготовки взрослых была относительно неразвита и, в основном, сводилась к обучению на рабочем месте на предприятиях. Высшее образование предоставляло университетское образование и определенную профессиональную подготовку для небольшой группы выпускников средней школы. В университетах не проводилось практически значимой научно-исследовательской работы, это было прерогативой научно-исследовательских институтов, находящихся в ведении отраслевых министерств и академии наук.

Наиболее положительным моментом системы образования и подготовки кадров при социализме был высокий уровень базового образования. Даже принимая во внимание некоторые искажения в статистических данных, СССР достиг высокого уровня грамотности по сравнению со странами, имевшими такую же величину ВВП на душу населения, и даже по сравнению с некоторыми странами ОЭСР. Пристальный контроль со стороны центра и стандартизация подготовки школьных учителей, программ и учебников, вероятно, явились факторами, обеспечившими достаточное равенство доступа к среднему образованию, практически полную грамотность, а также высокие стандарты решения определенного круга познавательных задач по некоторым предметам, таким, как математика и естественнонаучные дисциплины, которые государство считало экономически важными. Специальные школы для одаренных детей обеспечивали очень высокий уровень подготовки в области математики, естественных наук, иностранных языков, спорта и сценических искусств. Образовательные стандарты по некоторым медицинским специальностям находились на мировом уровне.

Социальные ценности также играли определенную роль в достижении высоких педагогических стандартов. В целом девочки имели равный доступ к образованию на всех уровнях. Существовали старые традиции выплаты стипендий студентам.

Среди негативных сторон наследия можно выделить централизованное планирование, а также политический контроль за профессорами и преподавателями, что нередко приводило к подавлению академических свобод, ограничению разнообразия и возможностей индивидуального выбора, способствовало догматизму в обучении и ограничивало поток информации, прежде всего в гуманитарных и общественных науках. Система образования и подготовки кадров была инструментом идеологического и экономического воздействия государства. Последствия этого отношения оказались крайне серьезными для экономических реформ.

В учебных заведениях различного уровня и профиля отсутствовало стимулирование эффективной деятельности, точно так же, как и в других секторах экономики. Не существовало стимулов для повышения финансовой эффективности. При практически полной занятости и искаженной структуре заработной платы не существовало методов определения результативности различных учебных заведений или университетских программ.

Доступ к получению образования на послешкольном и вузовском уровне был неравным. В вузах, как правило, обучались сыновья и дочери партийных работников и интеллигенции, эти слои использовали свое влияние для того, чтобы обеспечить место своим детям в элитной общеобразовательной средней школе или университете. Кроме того, технический персонал и руководители среднего звена, искавшие пути повысить свою квалификацию или пройти дополнительную профессиональную подготовку, имели крайне ограниченный набор вариантов за рамками традиционных университетских программ. Еще один источник неравенства состоял в том, что

социалистическая система образования и подготовки кадров, как правило, не принимала в расчет детей, имеющих специфические потребности. Дети-инвалиды, дети, отстающие в развитии или живущие в неблагоприятных социальных условиях, редко получали необходимую им специализированную помощь.

Образование и переподготовка взрослых, столь значимые для обеспечения профессиональной мобильности в рыночной экономике, не получали должного внимания, поскольку предполагалось, что работники будут постоянно работать на месте своего первого найма. Работников редко поощряли в их стремлении взять на себя ответственность за свое собственное обучение и профессиональную карьеру. Предприятия обеспечивали повышение квалификации на рабочем месте для своих сотрудников, но те из них, кто нуждался в переподготовке, чтобы поменять профессию, имели для этого весьма ограниченные возможности. Кроме того, большая часть программы подготовки на рабочем месте имела мало практического смысла. Размер заработной платы на предприятиях часто жестко определялся уровнями квалификации и профессиональной подготовки, что вынуждало предприятия проводить во многом чисто номинальные мероприятия в этом направлении, так, чтобы рабочие формально могли удовлетворять предъявляемым требованиям.

Таким образом, несмотря на высокие достижения в области базового образования, равенство доступа к среднему образованию и определенные социальные ценности, система образования в СССР имела больше недостатков, чем достоинств, особенно при обучении в вузе. Теперь мы анализируем, какие черты приобрела рассматриваемая отрасль в результате реформ.

2.1.2. Состояние системы образования в современной России

Происходящие в российском обществе глубокие экономические и политические преобразования коснулись практически всех элементов системы образования - содержания, методов и форм обучения, приемов оценки результатов, управленческих структур, финансирования и т.д. Изначально суть происходящих изменений в самых общих чертах сводилась к двум основным задачам - сохранить те положительные моменты, которые были характерны для советской образовательной системы, с одной стороны, и, с другой, ориентировать подготовку на потребности, вытекающие из перехода общества к рыночной экономике.

Ключевыми тенденциями развития образования в России в 90-е годы являлись его децентрализация и адаптация к новым требованиям, порождаемым складывающимся рынком труда. При этом сложные и противоречивые процессы, происходившие в российском обществе, прежде всего быстрая и масштабная социальная и региональная дифференциация, поставили перед образовательной системой ряд новых проблем. В частности, большое внимание стал привлекать вопрос равного доступа к качественному образованию, особенно высшему.

Россия еще на пороге 90-х годов являлась одной из самых образованных стран мира, что подтверждалось данными о коэффициенте грамотности взрослого населения, долей работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, числом студентов на 10000 человек населения и другими показателями (доступность, всеобщность, бесплатность)²⁶.

²⁶ "Положение детей в мире" – 1990 г., ЮНИСЕФ.

Как уже было отмечено ранее, Россия унаследовала от СССР хорошо развитую систему образования, которая функционировала главным образом на основе государственного обеспечения и финансирования. Сегодня финансирование образования производится в крайне ограниченных масштабах. За последние 15-20 лет расходы государственных ассигнований неуклонно снижались, а ограничения, связанные с переходным периодом, серьезно усугубили положение. В 1995 г. государство тратило на образование лишь 4,3% ВВП²⁷, а сейчас этот показатель составляет менее 3%. Большинству вузов трудно работать в жестких условиях рынка. Высшая школа все-таки не нацелена на расширение платных образовательных услуг. Об этом свидетельствует и то, что за последние годы абсолютные размеры и доля внебюджетных доходов в едином фонде финансовых средств снизились²⁸. Кризис бюджетного финансирования образования стимулирует развитие платного обучения и получение с родителей денежных взносов за различные услуги. Если подобная практика будет расширяться (а в условиях безденежья вузов это вполне очевидно) и не будет сопровождаться мерами, обеспечивающими адекватную компенсацию расходов на обучение, усилится неравенство в доступе к образованию.

По мере расширения платного обучения в государственных учебных заведениях, появляется все больше частных учреждений образования. В 1996 г. в России насчитывалось 525 негосударственных средних школ и около 200 высших учебных заведений такого рода²⁹. Возникновение частных учебных заведений порождает стремление приватизировать существующие государственные и управлять ими на коммерческой основе.

Одним из важных изменений в российском образовании стало значительное увеличение в 90-е годы числа школ с углубленным изучением отдельных предметов или же группы предметов (т.е. с определенной профессиональной ориентацией), а также школ, дающих более качественное образование в целом. В то же время сократилось количество обучающихся в ПТУ, призванных готовить рабочую силу невысокой квалификации. Это во многом результат крупных структурных изменений в промышленности и порожденных ими сдвигов на рынке труда. Отказ крупных предприятий финансировать эти учреждения начального профессионального образования и выступать основными работодателями для их выпускников побуждает местные власти переориентировать эти учебные заведения, предназначенные в первую очередь для подготовки рабочей силы, на сферу услуг. Одновременно все чаще в ПТУ создаются производственные и сервисные подразделения соответствующего профиля с целью обеспечить дополнительное финансирование и привить ученикам практические навыки рыночной экономики.

Вместе с тем перемены в экономике повысили спрос на квалифицированную рабочую силу в непромышленных областях, на услуги соответствующих учреждений среднего профессионального образования, количество которых в течение последних семи лет стабильно растет. В 1994 г. наметился подъем в развитии ССУЗов³⁰. Об

²⁷ "Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации" – М., 1995.

²⁸ Бабич А. М., Егоров Е. В. Экономика и финансирование социально-культурной сферы – Казань, 1996.

²⁹ "Россия в цифрах" – М., 1996.

³⁰ См. "Российский статистический ежегодник" – М., 1998.

общественной значимости и востребованности этого сектора российской системы образования свидетельствует наличие конкурса (в среднем 1,5 человека на одно место), введение платных программ (в 1997 г. доля студентов, обучающихся в ССУЗах на платной основе, составила 17,4%), а также появление негосударственных ССУЗов (в 1997 г. их количество достигло 100)³¹.

Статистические данные свидетельствуют и о заметных изменениях в характере подготовки специалистов среднего уровня, происшедших в 90-е годы. Сократилась подготовка по техническим специальностям, тогда как она возросла по экономическим и правовым направлениям. В настоящее время структура подготовки в большей мере соответствует как интересам учащихся, так и специфике рынка рабочей силы. Обеспечению необходимого качества среднего профессионального образования способствовали государственные стандарты, которые начали вводиться в 1997 г.

Свидетельством позитивных тенденций в развитии российского общества является повышающийся спрос на высшее образование. Несмотря на сокращение бюджетного финансирования, начиная с 1992 г. выросло количество вузов (на 15%), число студентов в них хоть и не достигло пока уровня середины 80-х годов, но все-таки стабильно увеличивается и, возможно, скоро приблизится к показателям высшего образования в СССР³². Кроме того, с 1992 г. увеличивается прием в государственные вузы. Можно сказать, что высшее образование России преодолело спад 1992-1995 гг. По числу студентов (207 человек на 10000 населения) и выпускников (30 человек на 10000 населения) Россия находится в группе развитых стран³³.

Однако здесь следует отметить, что рост показателей по всем вышеуказанным направлениям создается за счет коммерческих вузов или создания в государственных вузах мест, позволяющих студентам обучаться на договорной основе за определенную плату. Это может свидетельствовать о том, что определенная часть населения во имя получения высшего образования готова идти на значительные по российским меркам затраты. Негосударственные вузы более гибко реагируют на требования рынка рабочей силы и складывающиеся в стране экономические условия. Надо заметить, что они в большей мере, чем государственные вузы, ориентированы на работающих студентов, в том числе получающих второе высшее образование. Вместе с тем частные учебные заведения создают основу для дифференциации системы образования, предоставляя редкие услуги за определенную плату, выделяя тем самым из числа потребителей малообеспеченные слои населения.

2.1.3. Ценностные ориентации работников

Либерализация экономики привела к более целенаправленному обучению и выработке профессиональных навыков. Люди начинают реагировать на рыночные сигналы. По мере роста дифференциации в оплате труда работники стремятся овладеть такими навыками, которые позволят им перейти на более высокооплачиваемую работу. Для рабочих, высвобожденных в результате реорганизации их предприятия, приобретение новых профессиональных навыков может повысить их шансы в процессе поиска другого места работы.

³¹ «Доклад о развитии человеческого потенциала в России за 1998 год» - М., 1998.

³² См. "Российский статистический ежегодник" – М., 1998.

³³ «Доклад о развитии человеческого потенциала в России за 1998 год» - М., 1998.

Однако, несмотря на в целом позитивные сдвиги, описанные нами ранее, материалы исследований ВЦИОМа показывают довольно слабую связь между представлением об успехе в жизни и ценностями образования³⁴. Успех в понимании россиян - это скорее представление о «хорошей жизни» как таковой. Личные достоинства - деловитость, энергичность, высокая профессиональная квалификация, трудолюбие, способности (т.е. общепринятые слагаемые личных достижений) - ценятся в массовом сознании гораздо меньше, чем наличие больших денег, выгодные знакомства и связи, пробивной характер и т.п.

По результатам мониторинга ВЦИОМа, проведенного в 1995 г.³⁵, молодежь для достижения жизненного успеха выделяла такие факторы, как наличие "связей", знакомств и помощи родственников, имеющих высокий общественный статус, а также больше, чем работники более старших возрастов, уповала на личные усилия - на свою деловитость, энергичность, способности и высокую квалификацию (которая, кстати, у молодежи оказалась на пятом месте, а у всех остальных работников даже не попала в "пятерку" лидеров) (Табл.2). Трудолюбие молодежь ставит на восьмое место, показывая тем самым слабую заинтересованность в полноценном и эффективном труде.

Половина опрошенных по другим исследованиям ВЦИОМа считала для себя вполне достаточным среднее общее или специальное образование. У молодежи установки на образование несколько выше средних, но это касается, прежде всего, респондентов из крупных городов и особенно тех, кто живет в семье с уже накопленным культурным и образовательным капиталом.

³⁴ См. Гудков Л. Кризис высшего образования в России // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения ВЦИОМ. № 4, 1998. - С. 32.

³⁵ "Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения" – ВЦИОМ, М., № 2, 1996.

Таблица 2. Качества, необходимые человеку для достижения успехов (ноябрь, 1995г.).

Место	Все ответившие	Работники моложе 25 лет	Работники старше 55 лет
1	Наличие связей, знакомств	Наличие связей, знакомств	Способность к спекуляции и махинациям
2	Наличие родственников с высокими должностями	Деловитость, энергичность, способности	Наличие связей, знакомств
3	Деловитость, энергичность, способности	Наличие родственников с высокими должностями	Наличие родственников с высокими должностями
4	Склонность к спекуляции и махинациям	Склонность к спекуляции и махинациям	Деловитость, энергичность, способности
5	Подхалимаж	Высокая квалификация	Подхалимаж

Источник: "Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения" – М., ВЦИОМ, № 2, 1996.

В сознании респондентов оплата труда не зависит от полученного образования и непосредственных усилий работника. По результатам вышеупомянутого опроса ВЦИОМа, главным фактором, сдерживающим повышение качества и количества труда, являлась его низкая оплата. Если же учесть также, что интенсивность и качество фактического труда зависит от задержек с выплатой зарплаты, то на долю этого фактора (оплаты труда) приходилось 79% прироста производительности труда в среднем, а у молодежи – 82%. Лишь каждый пятый считал, что улучшение работы зависит в первую очередь от него самого. В основном качество труда определяется ситуацией на предприятии (30% ответивших) и в стране (28% ответивших).

Не образование, а «корочки», диплом, свидетельство об образовании являются необходимым условием для карьеры. Такие убеждения могли легко возникнуть в постсоветском обществе, вернее, они все еще продолжают в нем существовать. Виноваты в том не только структура производства, где преобладают примитивные технологии и большая часть рабочей силы занята неквалифицированным трудом, но и наследие прежней системы, которая подавляла импульсы к личным достижениям.

Сегодня в России мы можем наблюдать не просто «общество с пониженным тонусом», а с перевернутой структурой мотивации: носители знания, культуры, просвещения не воспринимаются в качестве обладающих чем-то особенным, что могло бы составить предмет вождельний для низкостатусных групп, обеспечивать в их глазах престиж, авторитет или материальное благополучие и обеспеченность. Напротив, ценным представляет то, что может быть у всех и каждого»³⁶. Таким образом, образование и ценностные сферы оказываются разделенными в современной России.

³⁶ См. Гудков Л. Кризис высшего образования в России // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения ВЦИОМ. № 4, 1998. - С. 33.

Разрушение советской системы не смогло быстро уничтожить и прежние психологические установки. Длительность переходного периода, непоследовательный характер реформ свидетельствуют о том, что в значительном объеме продолжают существовать порожденные тоталитарной системой социальные образцы и ценности, воспроизводящие общие рамки социального порядка. Именно поэтому социальные институты советского типа по-разному переходят и адаптируются к новым условиям существования. В сфере образования, несмотря на описанные ранее позитивные сдвиги внешнего характера, продолжают действовать, судя по результатам опросов ВЦИОМ, советские установки.

В свете вышесказанного отметим, что причины кризиса системы образования 90-х годов, судя по всему, не сводились только к проблемам финансирования образования. Финансы - лишь выражение ценности образования в глазах общества. Соответствующие цели перестали быть значимыми для тех, кто считал, что он их определяет и имеет для этого соответствующие ресурсы.

Нынешняя структура образования все-таки пока находится в кризисном состоянии. Несмотря на бурное развитие в последние годы новых направлений обучения, очевидна крайняя необеспеченность всех социальных сфер - права (практически гарантирующих лишь государственные интересы), экономики (в системе распределительной экономики это, главным образом, специалисты учета и производства - бухгалтеры и товароведы, а не собственно экономисты и управляющие), отсутствие социальных наук как таковых, а значит, и соответствующих специалистов, готовых решать проблемы сложного развитого общества. Основная ориентация образования заключается не в формировании мотивации к творческому подходу, саморазвитию и повышению своего потенциала, а в сохранении ее на общем среднем уровне, характерном для большинства населения. И проблемы системы образования сводятся к изменению фундаментальных установок и ценностей населения, блокирующих принципиальное реформирование самой схемы системы.

В заключение этого параграфа хотелось бы высказать некоторые предположения и гипотезы, которые, как мы ожидаем, будут подтверждены нашим эмпирическим анализом. Судя по представленным выше оценкам индивидами образования, скорее всего, нормы отдачи от инвестиций в получение высшего образования будут очень малы. Если по расчетам зарубежных исследователей в случае самой низкой оценки вклада образования в формирование заработной платы этот показатель составлял 6%, то в России переходного периода, как нам кажется, он будет еще меньше. Обоснование подобным утверждениям можно найти в приведенном выше анализе ценностных установок респондентов, а также в других исследованиях.

В США, например, почти две трети юношей и половина девушек согласились, что "главная выгода от поступления в колледж - возможность получения более высоких заработков в будущем"(Табл. 3).

Таблица 3. Процентное распределение студентов США в соответствии с экономическими факторами в процессе принятия решения о получении образования и карьере

Мотивы	Юноши	Девушки
<i>Согласны, что "главная выгода от поступления в колледж – возможность получения более высоких заработков в будущем"</i>	66	51
<i>Факторы, выделенные в качестве "очень важных" при поступлении в колледж:</i>		
<i>- получение лучшей работы</i>	77	70
<i>- возможность делать деньги</i>	57	42
<i>Факторы, выделенные в качестве "очень важных" при выборе карьеры:</i>		
<i>- высокие ожидаемые заработки</i>	48	35
<i>- возможности получения работы</i>	42	52
<i>- быстрое продвижение по службе</i>	40	30
<i>- возможность профессионального роста</i>	52	46

Источник: American Council of Education The American Freshman: National Norms for Fall 1971, Ace Research Reports, Vol. 6, No. 6, 1971, pp. 27-8, 35-6, and (with University of California, Los Angeles): The American Freshman: National Norms for Fall 1974, p. 20, 32.

77% юношей и 70% девушек, собирающихся поступать в колледж, надеялись, в основном, на "получение лучшей работы" и 57% юношей и 42% девушек – на "возможность делать деньги". Что касается выбора карьеры, то почти половина юношей и одна треть девушек выделяют "высокие ожидаемые заработки" в качестве наиболее важного элемента в процессе принятия экономически целесообразного решения, а 42% юношей и 52% девушек полагают, что "возможности получения работы" также очень важны. Помимо этого относительно большая часть студентов рассматривает получаемое образование как старт для последующего профессионального роста и быстрого продвижения в выбранной карьере.

Аналогичные данные по России серьезно отличаются от представленных выше. Летом 1997 г. среди абитуриентов экономического факультета МГУ мы провели социологический опрос³⁷ с целью выявления основных мотивов поступления на экономический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова (Табл. 4). Наиболее весомыми оказались следующие мотивы: самореализация (40% от опрошенных), возможность сделать карьеру (36%), развитие способностей (31%):

³⁷ В опросе приняли участие 100 абитуриентов экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова.

Таблица 4. Мотивы поступления на экономический факультет МГУ (в %; июль, 1997)

Мотивы	Выделили мотив как значимый (в % от числа опрошенных)
– <i>Призвание</i>	26
– <i>Самореализация, самоутверждение</i>	40
– <i>Развитие способностей</i>	31
– <i>Получение престижной работы</i>	25
– <i>Возможность сделать карьеру</i>	36
– <i>Хорошая оплата труда</i>	10
– <i>Не было иного выбора</i>	2

Разница между цифрами двух таблиц, как видим, значительная. Например, только 10% опрошенных в России отмечают хорошую оплату труда в качестве значимого мотива при поступлении в вуз (а ведь диплом МГУ достаточно высоко котируется при найме на работу и получении высокой заработной платы). Все эти показатели свидетельствуют о том, что в сознании россиян диплом о высшем образовании до сих пор играет роль документа, подтверждающего развитие умственных способностей, а не являющегося гарантом реальных денежных выгод в будущем.

Глава 2.2. Анализ вклада личных характеристик в неравенство в заработной плате в России

2.2.1. Из истории изучения вопроса в России³⁸

Работы классиков теории человеческого капитала по оценке вклада личных характеристик – Г. Бэккера, Дж. Минцера, Т. Шульца и др. – были отмечены выше. Теперь нам хотелось бы уделить внимание истории исследований вопроса о структуре заработной платы в России. И в первую очередь здесь следует отметить российского экономиста С. Г. Струмилина, который в начале нашего века параллельно с англичанами Л. Дублином и А. Лоткой представил первые эмпирические исследования в этой области, используя процедуру дисконтирования заработков. Несмотря на использование в расчетах столь «несоветских» методов, Струмилин все-таки пытался рассматривать неравенство в заработках с точки зрения трудовой теории стоимости. Стоимость рабочей силы, как и любого другого товара, он определял через количество часов, необходимых для ее производства. Следовательно, различия в оплате труда рабочих разной квалификации объяснялись временем, необходимым для получения профессиональных навыков. Помимо формального образования Струмилин включал в анализ профессиональное обучение и опыт, которые, по его мнению, также влияли на эффективность труда работников. Профессиональные навыки соотносились со

³⁸ Обзор дается на основе работ: Дятлов С. А. Теория человеческого капитала СПб., 1996; Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России Научные доклады фонда РПЭИ, № 99/04, декабрь 1998; D. Redor “Wage Inequalities in East and West”, Cambridge, 1988.

сложностью труда, критерий эффективности труда проявлялся в размере заработной платы, пропорциональном средней производительности работников. Однако теоретики направления математического моделирования экономики показали, что это возможно лишь в том случае, когда индивиды получают заработную плату в соответствии с предельным продуктом труда.

Направление математического моделирования основывалось на маржиналистском подходе к анализу неравенства в заработках, поэтому эта школа ближе к теории человеческого капитала, чем школа Струмилина. Основным представителем данного направления является Канторович, который соотносил профессиональные навыки с принадлежностью индивида к определенному классу работников, выполняющих свои специфические задачи и функции. Два индивида, принадлежащие к одному классу работников, могут обладать разным уровнем образования, профессиональной подготовки и опытом работы. В то же время два работника с одинаковым количеством лет обучения и опытом могут занимать разные профессиональные позиции и трудиться с разной производительностью.

Работы первых исследователей в области неравенства в заработной плате были ограничены и технически (не проводилось целенаправленных микроисследований), и идеологически (марксистская теория трудовой стоимости не позволяла рассматривать проблему с разных точек зрения). В период расцвета теории человеческого капитала на Западе в отечественной экономической литературе ей не уделялось сколько-нибудь серьезного внимания. Лишь в 70-80-х годах стали появляться отдельные исследования, посвященные рассмотрению тех или иных аспектов западной теории человеческого капитала и экономики образования. К разряду подобных исследований можно отнести работы таких авторов, как Р. И. Капелюшников, В. В. Клочков, В. И. Марцинкевич, В.И. Басов и др. Однако отсутствие серьезного эконометрического направления в области экономического моделирования не давало возможности провести полноценный научный анализ. В области эмпирических исследований ситуация стала меняться с появлением опросов бывших советских граждан, эмигрировавших в США в конце 70-х – начале 80-х годов. Данные этих опросов были использованы П. Грэгори и Дж. Колхэйз в 1988 г. для изучения факторов, влияющих на дифференциацию заработной платы в Советском Союзе. Отчасти полученные результаты оказались схожими с аналогичными данными по США, но в то же время были и отличия, связанные с влиянием политических факторов, воздействующих на поведение экономических агентов в СССР.

В последнее десятилетие в связи с переходом к рыночной экономике активизируется изучение российского рынка труда. Западные исследователи (М. Фолей, Т. Мроз, Б. Попкин и др.) продолжают интересоваться проблемами структуры заработной платы в трансформируемой российской экономике. Эмпирической базой некоторых работ служит Российский мониторинг экономического положения и здоровья (РМЭЗ) граждан России. К сожалению, немногие отечественные исследователи занимаются данной проблематикой. Большинство работ, касающихся различий в оплате труда, носят описательный характер, без подведения под какую-либо теоретическую модель. Среди работ социологов нельзя не упомянуть серию регулярно публикуемых в «Мониторинге общественного мнения ВЦИОМ» статей, посвященных различиям в оплате труда работников различных профессий и отраслей экономики³⁹. Кроме того,

³⁹ Статьи З. Куприяновой № 6 за 1998, № 6 за 1996 г.; Л. Зубовой, № 1 за 1997 г.

отметим обстоятельную статью о социальном расслоении и профессиональной сегментации рынка труда О.И. Шкаратана и Н. Е. Тихоновой⁴⁰. Среди исследований экономистов следует выделить важную работу К. Сабирьяновой и Д. Нестеровой⁴¹, основанную на панельных данных РМЭЗ за 1994-1996 гг., в которой вопрос влияния инвестиций в человеческий капитал на дифференциацию в заработках индивидов и возможностях их занятости был очень подробно освещен. Отметим также исследование дискриминационных различий в заработной плате К. Кац в конце 80-х годов на основе данных социологических опросов в Таганроге. Проблема оценки дискриминационных различий в заработках не менее актуальна и сегодня. В связи с вышесказанным наша работа по оценке вклада личных характеристик в неравенство в заработной плате может быть рассмотрена в качестве дополнения к уже проведенным исследованиям, а также как основа для интересных и, надеемся, плодотворных продолжений.

2.2.2. Уровень заработной платы и уровень образования в советский период

В СССР, на наш взгляд, уделялось недостаточно внимания вопросу о денежных выгодах инвестиций в высшее образование. Отчасти, это было связано с "бесплатностью" обучения, т.е. высшее образование представлялось практически чистым общественным благом, широко доступным и охватывающим большую часть населения. Другая причина, по нашему мнению, заключалась в том, что наряду с денежной заработной платой в существовавшей системе экономической мотивации труда большую роль играли (да и сейчас продолжают играть) натуральные выплаты и льготы: преимущества в получении государственного жилья, продовольственные пайки, дачи, спецбольницы, дома отдыха и т.п. Причем эти выплаты и льготы занимали в системе вознаграждения труда гораздо большее место, чем натуральные выгоды в практике оплаты труда в рыночных экономиках за рубежом.

Доля натуральных выплат во всей сумме вознаграждения за труд была неодинакова для различных категорий рабочей силы (занятий). Поэтому различия в денежной заработной плате могли быть даже не пропорциональны различиям в размерах трудовых вознаграждений в целом. Фактически, сегодня система оплаты труда также мало соответствует производительности работника и его квалификации, как и в советские времена. Следовательно, в сегодняшних условиях все еще нельзя по различиям в денежной заработной плате уверенно судить о различиях в вознаграждениях различных видов труда. Данные о натуральных выгодах обычно крайне скудны и/или недоступны исследователям, что, очевидно, затрудняет проведение исследований неравенства в заработной плате. Таким образом, сегодня мы можем получить лишь самые грубые оценки эффективности вложений в образование.

Статистические данные об уровнях заработной платы в зависимости от полученного образования говорят о том, что зависимость заработков от уровня образования в 80-е годы в нашей экономике была очень слабой. На основе данных о распределении рабочих и служащих по размеру заработной платы в зависимости от уровня образования В. И. Моргуновым была рассчитана средняя и медианная величина заработной платы для рабочих и служащих с различным уровнем образования. Результаты расчета приведены в таблице (Табл. 5):

⁴⁰ Шкаратан О. И., Тихонова Н. Е. Занятость в России: социальное расслоение на рынке труд // Мир России, № 1, 1996.

⁴¹ Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Научные доклады фонда РПЭИ, № 99/04, декабрь 1998.

Таблица 5. Средняя и медианная величины денежной заработной платы рабочих и служащих в зависимости от уровня образования по данным единовременного выборочного обследования, март 1989г.

	Мужчины, имеющие образование					Женщины, имеющие образование				
	выс.	сред. спец.	сред. общ.	непол. общее	нач.	выс.	сред. спец.	сред. общ.	непол. общее	нач.
СССР										
<i>Средняя денеж. заработная плата (в месяц), руб.</i>	263	236	231	227	206	206	166	159	164	147
<i>Медианная ден. заработная плата (в месяц), руб.</i>	240	213	209	207	187	187	150	142	146	126
РСФСР										
<i>Средняя денеж. заработная плата (в месяц), руб.</i>	281	257	254	225	216	219	179	175	176	155
<i>Медианная ден. заработная плата (в месяц), руб.</i>	260	233	232	221	196	197	160	157	157	135

Рассчитано В. И. Моргуновым по источникам: "Народное хозяйство СССР в 1989 г." – М.: Финансы и статистика, 1990; "Народное хозяйство РСФСР в 1989 г." – М.: Госкомстат РСФСР, 1990.

Из таблицы мы видим, что прибавка в заработной плате, которую давало образование, была невелика, а для некоторых видов образования отсутствовала вовсе. Наилучшим показателем центра распределения являлась в данном случае медиана, а не средняя. Сравнивая медианные заработки, мы можем заметить, что в 1989 г. в России мужчине высшее образование позволяло зарабатывать на 27 руб. в месяц больше, чем мужчине со средним специальным, аналогичная же прибавка у женщин составляла 37 руб. в месяц. Со средним специальным образованием и мужчины, и женщины зарабатывали почти столько же, сколько и со средним общим. Среднее общее образование не принесло женщинам ничего в сравнении с неполным средним, а мужчинам – только 11 руб. в месяц.

С целью иллюстрации мы можем привести упрощенный расчет частной нормы отдачи на вложения в среднее специальное образование. Из табл. 5 известно, что среднемесячная заработная плата мужчин со средним специальным образованием в РСФСР в 1989 году была на 3 рубля выше заработной платы мужчин с общим средним образованием. Затраты упущенных возможностей при получении среднего специального образования можно считать равными годовому заработку работников с общим средним образованием, т.е. 3048 рублей (=254×12). Так как образование было бесплатным, будем полагать, что частные затраты обучения сводятся только к затратам упущенных возможностей. Годовая величина частных выгод среднего специального образования равна 36 рублям (=3×12). Предположим период занятости бесконечным. Тогда внутренней нормой отдачи является решение следующего уравнения: $36 = 3048r$. Отсюда находим, что $r = 0,012$ или 1,2%. Частная норма отдачи на вложения в высшее

образование была, по аналогичным расчетам⁴², не намного выше – всего 2%.

2.2.3. Дифференциация зарплат и личные характеристики работников в переходный период

В данной части работы мы представим эмпирический анализ факторов личных характеристик, влияющих на уровень заработной платы, через оценку норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал в современной российской экономике. Для достижения этой цели мы дадим эконометрическую оценку стандартного уравнения заработной платы для определения частных норм отдачи от инвестиций в образование, профессиональную подготовку и накопление профессионального опыта. Помимо этого, мы попытаемся проанализировать влияние на распределение в заработной плате половозрастной структуры и места проживания.

Информационная база исследования

В качестве информационной базы исследования влияния качественных различий между работниками (уровень образования, пол, возраст) на уровень заработной платы нами были использованы данные стандартизованного опроса 752 глав городских домашних хозяйств, проведенного в марте 1998 г. по репрезентативным выборкам в трех регионах России (Москва, Нижний Новгород, Иваново). Данные предоставлены участниками проекта «Стратегии экономического выживания населения в современной России», реализованного в Интерцентре при Московской Высшей школе социальных и экономических наук при поддержке Фонда Форда (руководитель - В. В. Радаев).

Для нашей работы выборка была составлена не только на основе информации об основных респондентах, но и из ответов на вопросы о партнерах опрашиваемых. Из всей базы данных нам было необходимо выбрать информацию о тех, кто имеет заработок. В результате мы сформировали выборку из 900 респондентов, имеющих основную или дополнительную работу, описание которой представлено в Приложении.

Собранная информация касается размеров, источников и структуры доходов и расходов домохозяйств, занятости, уровня образования и суммарного количества лет, затраченных на образование, и других характеристик (более 300 переменных). В анкете присутствуют вопросы относительно занятости респондентов: «Ваше основное занятие в настоящее время?», «Вы работаете на предприятии или индивидуально?», «Если это работа не предприятия, то какова Ваша должность?», «Оформлена ли ваша трудовая деятельность?», вопросы о типе собственности предприятия. Ответы на эти вопросы позволяют идентифицировать профиль предприятия и его принадлежность к конкретной отрасли народного хозяйства. Таким образом, создаются условия для изучения факторов, влияющих на дифференциацию заработной платы, но относящихся не к характеристикам работника, а к характеристикам предприятия и отрасли, на которых он занят. Это расширяет возможности оценки норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал за счет таких переменных, как форма собственности предприятия и его отраслевая принадлежность, и может рассматриваться в качестве стимула для продолжения исследования.

Характеристика переменных

Традиционно нормы отдачи от инвестиций в человеческий капитал рассчитываются на базе стандартного уравнения заработной платы Дж. Минцера (1974). Здесь заработки

⁴² Моргунов В. И. Цены и эффективность вложений в подготовку рабочей силы. – СПб., 1992.

индивида выступают в качестве зависимой переменной и представлены в логарифмической форме для возможностей сопоставления полученных оценок с аналогичными данными по другим странам.

Характерными чертами переходной экономики России являются значительные масштабы вторичной занятости, неденежные формы заработной платы, задолженности по зарплате и высокий уровень инфляции. В связи с этим в нашем исследовании реальные заработки индивидов, участвовавших в опросе 1998 г., измерялись через логарифм ежемесячных заработков, полученных в форме заработной платы, премий, пособий и т.п. по основному месту работы; а также через логарифм совокупных ежемесячных заработков, полученных по основному и дополнительным местам работы.

Отметим, что в используемых нами данных не содержится информации относительно размера заработной платы, получаемой респондентами в соответствии с трудовым соглашением (контрактом). С одной стороны, очень жаль, что мы не сможем использовать такую информацию, поскольку именно эти сведения больше подошли бы для оценки стандартного уравнения заработной платы. Масштабы задолженности по зарплате, нерегулярность ее выплат приводят к тому, что реально полученная респондентом заработная плата существенно отличается от контрактной. Однако такая ситуация характерна в основном для работников государственных предприятий. С другой стороны, для работников частного сектора в трудовых договорах указывается, как правило, низкая сумма заработной платы, а реально получаемые деньги превышают эти цифры. Поэтому в последнем случае рассмотрение контрактных условий привело бы к получению заниженных данных о размерах выплат на приватизированных предприятиях.

Другими переменными стандартной модели человеческого капитала являются: число лет обучения (или уровень образования), потенциальный опыт на рынке труда и профессиональный опыт на данном рабочем месте (с данным работодателем).

1. Переменная SCH обозначает число лет обучения. Данные опроса позволяют определить суммарное количество лет, затраченных респондентом на образование, непосредственно из ответа на соответствующий вопрос. Помимо этого, мы можем определить значимость получения каждого уровня образования: неполного среднего, полного среднего, среднего специального, незаконченного высшего, высшего. Иными словами, мы можем включить в эконометрический анализ показатели наличия определенных образовательных сертификатов или их отсутствия.

2. Переменная EXP характеризует опыт на рынке труда. Данные опроса позволяют определить реальный стаж работы непосредственно из ответа на вопрос об общем количестве лет, которое респондент отработал.

3. Переменная SPEXP обозначает «специфический человеческий капитал» или профессиональный опыт, накопленный на данном рабочем месте, с данным работодателем, и рассчитывается на основе ответа на вопрос «С какого времени (укажите месяц и год) Вы заняты на основной работе?».

Описание модели

Исходя из данной в предыдущем параграфе характеристики переменных, можем представить следующие эконометрические модели.

Стандартное уравнение заработной платы Дж. Минцера:

$$\ln W = \alpha_0 + \alpha_1 \cdot SCH + \alpha_2 \cdot EXP + \alpha_3 \cdot EXP^2 + \alpha_4 \cdot SPEXP + \alpha_5 \cdot SPEXP^2 + \varepsilon$$

Зависимая переменная – логарифм заработной платы – принимает два значения: логарифм ежемесячных заработков, полученных в форме заработной платы, премий, пособий и т.п. по основному месту работы; логарифм совокупной ежемесячной заработной платы, полученной по основному и дополнительному месту работы.

Коэффициент при переменной $SCH(\alpha_1)$ представляет собой оценку норм отдачи от инвестиций в образование, которая предполагается постоянной в данной модели. Выпуклость профилей заработной платы отражается в квадратичном выражении профессионального опыта. В этом случае коэффициенты α_2, α_3 при переменных EXP и EXP^2 имеют положительный и отрицательный знак соответственно. Коэффициенты при переменных $SPEXP$ и $SPEXP^2$ (α_4 и α_5) показывают норму отдачи от инвестиций в специфический человеческий капитал или профессиональный опыт, накопленный на данном предприятии.

Для определения норм отдачи от инвестиций в получение дипломов о различных уровнях образования используем уравнение заработной платы вида:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 \cdot UNIV + \beta_2 \cdot TECH + \beta_3 \cdot SEC + \beta_4 \cdot EXP + \beta_5 \cdot EXP^2 + \beta_6 \cdot SPEXP + \beta_7 \cdot SPEXP^2 + \varepsilon$$

Здесь переменные $UNIV, TECH, SEC$ обозначают получение индивидами соответственно ступеней высшего специального, среднего специального и общего среднего образования.

Каждая из описанных моделей может быть дополнена фиктивными переменными, характеризующими пол респондента и место проживания, что позволяет оценить вклад гендерных различий и региональных особенностей в объяснение разницы в заработках.

Помимо вышеуказанных моделей, мы попытались провести декомпозицию дискриминационных различий в заработной плате мужчин и женщин. Для этой цели также используется стандартное уравнение заработной платы, но его коэффициенты оцениваются отдельно для мужчин и женщин:

$$\ln w_m = c_m + x_m m + \varepsilon_m;$$

$$\ln w_f = c_f + x_f f + \varepsilon_f$$

где $x_m m, x_f f$ – векторы различных социальных характеристик для мужчин и женщин соответственно. Разница в заработной плате представляется через разницу логарифмов заработков:

$$\ln w_m - \ln w_f = \ln\left(1 + \frac{w_m - w_f}{w_f}\right) \approx \frac{w_m - w_f}{w_f}.$$

Таким образом, мы получаем фактически характеристику различий в заработной плате. Произведем декомпозицию:

$\ln w_m - \ln w_f = (c_m - c_f) + x_m m - x_f f$ (предполагаем, что нераспределенные остатки одинаково распределены и нестохастичны, следовательно, мы их можем сократить).

Возможны два варианта декомпозиции:

$$\ln w_m - \ln w_f = (c_m - c_f) + x_f(m - f) + m(x_m - x_f);$$

$$\ln w_m - \ln w_f = (c_m - c_f) + x_m(m - f) + f(x_m - x_f)$$

где $m(x_m - x_f)$ - различия в характеристиках, оцененные для мужчин;
 $f(x_m - x_f)$ - различия в характеристиках, оцененные для женщин;
 $x_m(m - f)$ - различия в характеристиках в зависимости от вклада мужчин;
 $x_f(m - f)$ - различия в характеристиках в зависимости от вклада женщин.

Для анализа различий нам будут более интересны оценки, т.е. первые две составляющие.

Результаты регрессионного анализа

Первоначальный вариант регрессии, включающий минимальное количество объясняющих переменных, обладал очень слабой объясняющей способностью ($R^2 = 0,027; adj.R^2 = 0,021$). Отдача от инвестиций в образование составила 3,5% прироста заработной платы на каждый дополнительный год образования. Мы попытались улучшить выборку за счет устранения резких выбросов из массива наблюдаемых данных, включавших информацию о респондентах, получавших на момент опроса заработную плату в среднем в размере более 10 млн. руб. (5 случаев), а также о тех, чей потенциальный стаж на рынке труда превышал 49 лет (3 случая). Дальнейшие расчеты проводились с отсортированной базой данных.

Регрессионная модель, включающая только показатели числа лет обучения (SCH), опыта на рынке труда (EXP и EXP²) и профессионального опыта, накопленного в период работы на данном предприятии (SPEXP и SPEXP²), показывает, что норма отдачи от инвестиций в образование (коэффициент при переменной SCH) составляет чуть больше 4% прироста в совокупных заработках на каждый дополнительный год образования. Отдача от профессионального опыта еще меньше – около 3%, а коэффициенты при переменных, характеризующих специфический человеческий капитал (SPEXP и SPEXP²), статистически незначимы.

Расширенные регрессионные модели, включающие детерминанты пола и места проживания, выглядят интереснее. Введение фиктивной переменной пола (для мужчин Male = 1, для женщин Male = 0) сильно повысило объяснительную способность модели ($R^2 = 0,172; adj.R^2 = 0,166$). Нормы отдачи от инвестиций в образование и профессиональный опыт остались практически на прежнем уровне (4% и 3% соответственно), а коэффициенты при переменных, характеризующих отдачу от профессионального опыта на данном предприятии, стали статистически значимыми (норма отдачи составляет 1%). Анализ отдачи от инвестиций в образовательные кредиты показал, что наибольший вклад в формирование заработков вносит диплом о высшем образовании, в то время как вклад сертификатов о среднем специальном или полном среднем образовании статистически незначим.

Произведенные расчеты демонстрируют довольно низкую норму отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Хотя по сравнению с советским периодом эти показатели стали выше, но в сравнении с данными за 1994-1996 гг., полученными в исследовании К. Сабирьяновой и Д. Нестеровой, за годы реформ нормы отдачи уменьшились: с 7,9% в 1994 г. до 6,2% в 1996 г. по вышеупомянутому исследованию и до 4,2% в 1998 г. по нашей модели. Рост норм отдачи в начальный период реформ отражал снятие рамок на установление заработной платы, и высококвалифицированные специалисты тогда могли рассчитывать на увеличение своих доходов. Однако советская система

образования готовила узких специалистов, в основном технического профиля, в связи с чем спрос на квалифицированную рабочую силу стал уменьшаться относительно спроса на неквалифицированную. Сегодня специалисты с высшим образованием вынуждены работать в таких должностях и сферах экономики, которые не требуют фундаментальной подготовки. Таким образом, структура качественных личных характеристик рабочей силы обуславливает тенденцию к понижению в динамике норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал, которая продолжается и до настоящего времени.

Отметим, что в соответствии с нашей моделью при прочих равных мужчины могут рассчитывать на почти в два раза большую заработную плату, чем женщины. К сожалению, наша база данных не позволяет изобразить сглаженные профили «зарботки - возраст - уровень образования», поскольку в выборке отсутствуют данные о некоторых уровнях зарботков в отдельных возрастных группах. Однако мы построили графики зависимостей между совокупными зарботками и возрастом для мужчин и женщин, из которых следует вывод, аналогичный тому, который мы сделали из анализа регрессионной модели. Помимо этого анализ таблиц сопряженности показывает, что мужчины и женщины неравномерно распределены по секторам экономики и профессиональным группам и женщины преобладают в отраслях с низким уровнем заработной платы.

Результаты расчетов коэффициентов для регрессионных моделей отдельно для мужчин и женщин подтверждают наличие гендерных различий в нормах отдачи от инвестиций в образование. Интересно, что вклад диплома о высшем образовании в формирование заработной платы для женщин гораздо важнее, чем для мужчин. Скорее всего, это свидетельствует о том, что для женщин получение диплома о высшем образовании выступает более существенным, чем для мужчин, условием для получения приемлемого уровня заработной платы. В то же время нормы отдачи от профессионального опыта и от специфического человеческого капитала и для мужчин, и для женщин близки по своим значениям (1,5-3%).

Очень интересны в плане сравнения уровней зарботков мужчин и женщин цифры, полученные нами в результате декомпозиции различий. Оценки коэффициентов при переменных трудового стажа и числа лет обучения для рассматриваемых демографических групп практически не различаются. Однако показатели отдачи от инвестиций в получение дипломов различной степени, оцененные для женщин, значительно превышают аналогичные оценки для мужчин. На наш взгляд, это подтверждает тот факт, что для женщин наличие, например, диплома о высшем образовании (коэффициент = 0,73) сильно повышает возможности получения более высокой заработной платы, в то время как для мужчин большую роль играют факторы, слабо связанные с полученным образованием. Например, переменная региона (Москва/не Москва), оцененная для мужчин, превышает аналогичный показатель для женщин почти на 40%.

Большая разница в значении получения диплома об образовании между мужчинами и женщинами объясняется не столько различными характеристиками, приобретаемыми мужчинами и женщинами (по уровню образования, квалификации и другим оценкам мужчины и женщины в развитых странах и бывших странах советского блока почти не различаются), сколько исторически заданными гендерными ролями двух полов и вытекающими отсюда дискриминационными оценками. В России законодательство построено таким образом, что женщины являются непривлекательной рабочей силой, а

это отчасти влияет на вытеснение женщин из высокодоходных отраслей. Женщинам при приеме на работу (да и впоследствии) чаще, чем мужчинам, приходится доказывать с помощью образовательных сертификатов свою профессиональную состоятельность. Как следствие, наблюдаются серьезные различия в отдаче от инвестиций в человеческий капитал.

Рассматривая влияние региональных различий на неравенство в заработках, мы пришли к выводу, что факторы городов Иванова и Нижнего Новгорода удобнее объединить в один, «не столичный» параметр. Оба города вносят отрицательный вклад в величину заработной платы, как основной, так и дополнительной, в то время как проживание в Москве, характеризуемой высоким спросом на труд, обеспечивает в среднем и более высокий уровень доходов, хотя с возрастом эта разница в заработках по городам практически исчезает.

Введение в анализ переменной, характеризующей город проживания, значительно улучшило коэффициент детерминации ($R^2 = 0.28, adj.R^2 = 0.272$). Это позволяет сделать вывод о том, что регион является более серьезной детерминантой, объясняющей различия в заработной плате, чем личные характеристики респондентов.

Почти по всем моделям мы получили низкие оценки норм отдачи от инвестиций в потенциальный опыт на рынке труда. Отметим, что аналогичные результаты были получены и в исследовании К. Сабирьяновой и Д. Нестеровой, которые закономерно предположили, что столь низкие оценки этого показателя говорят о «высокой степени динамики изменений, которые претерпевает российская экономика, когда востребованными оказываются не накопленные в старой системе опыт и умения, а мобильность и адаптивность индивидов к изменяющейся ситуации»⁴³. Как следствие, молодые, активные и мобильные работники более адекватны потребностям трансформируемой экономики. В целях подтверждения данного предположения мы провели оценку норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал для работников в возрасте до 30 лет.

Естественно, что в силу своего возраста только 2% опрошенных являлись руководителями, в основном это были работники квалифицированного умственного труда (48%) и работники высококвалифицированного и квалифицированного труда (31%). По сфере занятости среди респондентов лидировали промышленность (28,2%), торговля и коммерция (25,6%) и образование, культура и искусство (10,3%). Отметим также, что по среднемесячному уровню заработной платы молодые чуть более обеспечены, чем вся выборка в целом.

Даже самый простой вариант стандартного уравнения заработной платы для работников в возрасте до 30 лет имеет большую объясняющую способность, чем для выборки в целом. Коэффициент детерминации сильно увеличивается при включении в модель показателей наличия диплома об образовании ($R^2 = 0,139, adj.R^2 = 0,099$ против $R^2 = 0,088, adj.R^2 = 0,058$ для простого уравнения). Последовательное же включение в стандартное уравнение заработной платы показателей пола и региона поднимает R^2 почти до 30%.

⁴³ Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Научные доклады фонда РПЭИ, № 99/04, декабрь 1998. С. 21.

Оценки коэффициентов при переменных трудового опыта и количества лет потенциального опыта на рынке труда практически незначимы, однако (как и предполагалось) показатели наличия диплома о высшем образовании, а также дамми-переменные пола (мужчина/женщина) и региона проживания (Москва/не Москва) значимы. Наши расчеты подтверждают, что сегодня в Москве больше возможностей не только для трудоустройства, но и для получения более высокой заработной платы, по сравнению с провинцией. Это самая значительная по своему вкладу переменная.

Наличие диплома о высшем образовании у молодого работника оценивается выше, чем аналогичный параметр по выборке в целом. Отчасти это подтверждает тот факт, что молодые люди, получившие знания в обновленной системе, сегодня более востребованы. Низкий или даже негативный вклад дипломов о среднем общем и среднем специальном образовании, низкая статистическая значимость этих параметров косвенно подтверждают тот факт, что система профессиональной подготовки пока не полностью адаптировалась к рынку.

К сожалению, информационная база нашего исследования не позволяет оценить изменение норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал в течение периода реформ в России. Нам кажется, такой анализ был бы интересен особенно для группы молодых работников. Данные Госкомстата показывают, что с начала 1992 г. численность занятых в экономике в возрасте до 30 лет сократилась примерно на 10%⁴⁴. С одной стороны, эта разница объясняется демографическими причинами. С другой стороны, возможно, оказал свое действие рост значимости получения высшего образования, больше молодых людей стали продолжать учебу в вузах. Это предположение отчасти подтверждается и тем, что численность студентов в высших учебных заведениях за период с 1992 г. по 1998 г. увеличилась почти на 36%⁴⁵. Таким образом, в российской экономической литературе открывается еще один аспект изучения инвестиций в человеческий капитал в период реформ.

2.2.4. Выводы

Мы попытались оценить вклад некоторых качественных характеристик рабочей силы (пола, уровня образования, профессионального опыта) в объяснение неравенства в заработной плате в России.

В советский период наблюдалась слабая зависимость между качеством рабочей силы и размером устанавливаемой заработной платы. Мы предположили, что отчасти это объяснялось большой долей натуральных выплат и льгот, предоставляемых на каждом конкретном месте работы в соответствии с полученным образовательным сертификатом. Учет этих выгод крайне затруднен в связи с недоступностью информации.

Переходный период характеризуется более высокими нормами отдачи от инвестиций в образование, однако накопленные в предыдущий период знания и опыт во время реформ обесценились, что привело к сокращению рабочих мест для высококвалифицированных работников. В связи с этим отдача от профессионального опыта и специфического человеческого капитала незначительна и мало объясняет разницу в заработной плате. Кроме того, экономика переходного периода демонстрирует тенденцию к понижению в динамике норм отдачи от инвестиций в

⁴⁴ Российский статистический ежегодник, 1999. – М., Госкомстат, 2000. С. 119.

⁴⁵ Российский статистический ежегодник, 1999. – М., Госкомстат, 2000. С. 183.

человеческий капитал. Новый опыт работы в рыночной экономике становится более значимым, чем накопленные в советский период навыки и умения. Как следствие, более востребованы молодые, мобильные и легко адаптирующиеся к новым условиям работники. Возможно, влияние качественных характеристик рабочей силы следует исследовать в сравнении между группами работников различных возрастов, профессий и видов деятельности.

Мы предприняли попытку такого исследования на доступном нам материале. Сначала мы провели декомпозицию различий в заработной плате мужчин и женщин. Этот анализ более ярко подтвердил тот факт, что для женщин наличие диплома о высшем образовании является наиболее значимым параметром, влияющим на уровень заработной платы. Затем мы проиллюстрировали тезис о большей востребованности молодых работников на рынке труда через оценки для них норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Действительно, оценки почти всех значимых составляющих стандартного уравнения заработной платы для этой категории работников оказались выше аналогичных показателей для выборки в целом.

Рассмотренные нами уравнения, включавшие параметры наличия того или иного диплома, имели большую объяснительную способность. Нам кажется, что этот факт должен послужить стимулом к разработке данной тематики в русле оценки образовательных сигналов на рынке труда в современной России.

Все рассмотренные нами модели имеют низкую объяснительную способность, что свидетельствует о значительной роли ненаблюдаемых факторов, влияющих на формирование заработной платы в России. Судя по всему, помимо личных характеристик работников на различия в заработках наряду с регионом проживания оказывают влияние такие параметры, как особенности рабочих мест и видов деятельности, характеристики предприятий и внутрифирменных рынков труда. Несомненно, уровень образования и накопленный опыт играют свою роль в определении размеров заработной платы, но и другие социально-экономические факторы, такие, как специфические условия труда и формы оплаты, действия профсоюзных объединений и даже разные стили жизни работников, имеют не меньшее (а возможно, и большее) значение по сравнению с качественными характеристиками рабочей силы. На наш взгляд, в современной России сильно влияние статусных различий в заработной плате. Как мы отмечали ранее, диплом о высшем образовании в нашей стране всегда сулил не столько денежные, сколько натуральные и моральные выгоды. Вероятно, и сегодня получение высшего образования влияет в первую очередь на получение более престижной работы в элитной компании, и только потом на величину заработной платы.

В связи с вышесказанным необходим более тщательный анализ переменных, характеризующих спрос на рабочую силу. Очевидно, что для подобного исследования требуется проведение институционального анализа внутрифирменных различий в заработной плате, получение информации о которых затруднено. Несмотря на существование нескольких работ в области анализа внутрифирменных отношений, в настоящее время эта тематика все-таки слабо разработана в российской экономической литературе. И мы рассматриваем возможности такого анализа, лежащего на стыке экономической и социологической теорий, в качестве наиболее вероятного продолжения настоящей работы.

Заключение

Мы проанализировали подходы экономистов и социологов к оценке влияния личных характеристик работников на дифференциацию в зарплатах. В заключении работы сделаем некоторые выводы.

Сторонники экономического подхода к оценке влияния характеристик качества рабочей силы на формирование заработной платы придерживаются различных моделей, вытекающих из теории человеческого капитала. Нельзя не отметить, что данная концепция, несмотря на отдельные недостатки, отличается логичностью и большими возможностями применения в реальных исследовательских работах. В качестве основных факторов, определяющих размер заработной платы, она выделяет уровень полученного индивидом образования и профессиональной подготовки (опыта работы).

Однако, как отмечают сами экономисты, образование - далеко не единственная детерминанта зарплат. Мотивация, производственный опыт, уровень способностей - все это так или иначе отражается на величине оплаты труда. Поэтому приписывание образованию всей разницы в зарплатах между группами с разным уровнем подготовки приводит к завышению действительного экономического эффекта обучения. Для очистки влияния образования на зарплаты от действия других факторов и строятся модели с использованием техники регрессионного анализа. Что касается социального происхождения, то экономисты-неоклассики полагают, что оно объясняет, кто получает высокое образование, но не объясняет, почему зарплаты этих людей выше. Если образование - единственный канал, по которому передается воздействие социально-экономического положения родителей на доходы их детей, то вклад образования в зарплаты не нуждается в корректировке. Поправка нужна лишь тогда, когда образование не единственный канал такого воздействия: важную роль могут играть связи родителей в деловом мире, их уровень образования и положение в профессиональной иерархии и т.п.

Подход социологов отличается меньшей разработанностью проблематики, однако он не менее интересен. Теория социальной стратификации накопила богатый опыт в оценке социального неравенства. Многие исследователи в данной области придерживаются той точки зрения, что дифференциация зарплат является лишь показателем, а не реальной причиной социального неравенства в обществе. В связи с этим, подход экономистов представляется очень упрощенным срезом реальности, в то время как анализ данной проблемы требует многокритериального подхода. Отметим, что отдельные исследователи-социологи уже многого достигли в этой области.

Помимо использования своих методологических подходов, социологи пытаются пересмотреть выводы экономистов, используя эконометрический анализ. Здесь также были получены интересные результаты, касающиеся переформулировки непосредственных целей социальной политики, направленной на создание равных возможностей для получения образования. Последние веяния в изучении рассматриваемого вопроса свидетельствуют о стремлении понять причины неравенства в заработной плате комплексно, без деления на факторы, связанные отдельно с неоднородностью работников, неоднородностью рабочих мест и несовершенством информации. На наш взгляд, такой подход требует широкого привлечения инструментария институционального анализа (анализ внутренних рынков труда, имплицитных контрактов и эффективных заработных плат), который мог бы дать более полное представление о рассматриваемом явлении. Это сгладило бы отчасти

недостатки всех работ в области теории человеческого капитала, которые связаны с тем, что в качестве объясняющих факторов экономистами привлекаются исключительно характеристики самого работающего⁴⁶. Кроме того, в своем количественном анализе экономисты-неоклассики стремятся учесть социально-экономические факторы, действующие в начальный период, а не в период трудовой активности работника. (Правда, этого нельзя сказать об их теоретическом анализе). Все те факторы дифференциации заработной платы, которые связаны со структурой спроса на рабочую силу, не находят себе места в исследованиях неоклассиков. Действие этих факторов и попадает у них под рубрику «случайных», «несистематических».

В целом следует заметить, что исследования, подобные рассмотренным выше, находятся на стыке самых различных дисциплин - экономики, социологии, антропологии, психологии. В конечном счете, они стремятся к объяснению роли наследственности и внешней среды в процессе формирования человеческой личности. Однако серьезные различия в количественных оценках настолько очевидны, что пока сложно говорить о едином теоретическом подходе к взаимосвязи между уровнем получаемого образования и качественными характеристиками работника.

Использованная литература

1. Бэккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS, зима, 1993.
2. Бабич А. М., Егоров Е. В. Экономика и финансирование социально-культурной сферы. – Казань, 1996.
3. Вебер М. Класс, статус, партия // Социальная стратификация (отв. ред. Белановский С. А.). Вып. 1. М., 1992.
4. Вебер М. Основные понятия стратификации // СОЦИС, 1994, № 5.
5. Гудков Л. Кризис высшего образования в России // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения ВЦИОМ. № 4, 1998.
6. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 1998 год. М., 1998.
7. Доклад о развитии человека за 1998 год. Нью-Йорк, 1998.
8. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала СПб., 1996.
9. Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни. Новосибирск, 1991.
10. Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М., 1981.
11. Лапорт Б., Швейцер Дж. Образование и подготовка кадров // Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Под ред. Н. Барра. М., 1997.
12. Моргунов В. И. Цены и эффективность вложений в подготовку рабочей силы. – СПб., 1992.

⁴⁶ Автор не разделяет скептической оценки М. Грановеттером использования аппарата неоклассической теории, который уже был успешно использован в анализе проблем рынка труда, причем не только экономистами.

13. Радаев В. В. Хозяйственный мир России: советское общество // Российский экономический журнал. 1996, № 4.
14. Радаев В. В. Хозяйственный мир России: постсоветское общество // Российский экономический журнал. 1996, № 5-6.
15. Радаев В. В. Экономическая социология. М., 1997.
16. Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. М., 1996.
17. Россия в цифрах. – М., 1996.
18. Российский статистический ежегодник. – М., 1998.
19. Российский статистический ежегодник. - М., 2000.
20. Сабирьянова К., Нестерова Д. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. РПЭИ, научные доклады, № 99/04, декабрь 1998 г.
21. Шкаратан О. И., Тихонова Н. Е. Занятость в России: социальное расслоение на рынке труда // Мир России, № 1, 1996.
22. Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996.
23. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. – ВЦИОМ, М., №2, 1996.
24. Эренберг Р. Дж., Смит Г. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М., 1996.
25. Atkinson A. B. The Economics of Inequality. Oxford, 1983.
26. Barrett A., Callan T., Nolan B. Returns to education in the Irish youth labour market // Population Economics, Spring, 1999.
27. Becker G. Human Capital. Chicago Press, 1993.
28. Bound J., Johnson G. Changes in the Structure of Wages During the 1980s // American Economic Review 82: 371-392, 1992.
29. Commander S., Stachr K. The Determination of Wages in Socialist Economies: Some Microfoundations. Wash., D. C.: WorldBank, 1991.
30. Davis K., Moore W. Some Principles of Stratification // Amer. Sociol. Rev., 1945. Vol. 10, # 4. P. 242-249. Перевод представлен в сборнике: Социальная стратификация, М., 1992. Вып. 1.
31. Freeman R. Labor Markets in Action, London, 1989.
32. Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View / Granovetter M., Swedbrg R. (eds.) The Sociology of Economic Life. Boulder, Oxford. Westview Press. 1992.
33. Halsey A. H. Educational Systems and the Economy // Martinelly A., Smelser N. (eds.) Economy and Society. Sage Publications, 1990.
34. Jencks C. et al. Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America, N. Y., 1972.
35. Juhn C., Murphy K., Pierce B. Wage Inequality & the Rise in Returns to Skill // Journal of Political Economy 101(3): 410 – 442, 1992.