

Возраст и заработная плата¹

Для исследования зависимости между возрастом и заработной платой в России есть много веских причин. Во-первых, повозрастной профиль заработной платы отражает процесс накопления человеческого капитала в течение жизненного цикла индивида. Если мы рассматриваем человеческий капитал как фактор экономического роста, то важно понимать механизмы его накопления и использования, в том числе связанные с естественными демографическими процессами. Во-вторых, старение населения, которое характерно для многих стран, включая Россию, означает изменение структуры человеческого капитала, поскольку она варьирует между возрастными группами. Проекция сложившегося профиля на демографический прогноз позволяет понять будущие риски. В-третьих, эта тема прямо затрагивает проблему производительности, поскольку она является связующим звеном между (биологическим и социальным) возрастом индивидов и их заработками на рынке труда. В связи с этим возникает крайне важный вопрос о том, является ли старение ограничением для роста производительности труда, а, следовательно, и экономического роста в целом. И, наконец, в-четвертых, имеющиеся исследования на эту тему посвящены преимущественно развитым экономикам и у нас очень мало знаний об этом применительно к развивающимся странам и странам с формирующейся рыночной экономикой (Lagakos et al 2018). О том, как заработная плата меняется с возрастом в переходных экономиках, включая Россию, есть лишь отдельные отрывочные свидетельства, которые ставят вопросы, но не дают на них ответы (Заработная плата в России, 2011).

Исходным моментом для данного исследования является наблюдение, сделанное в середине 00-х годов, о том, что зависимость между возрастом и заработной платой в российской экономике выглядит не совсем «стандартно». Условный «стандарт», наблюдаемый в развитых экономиках и многократно проанализированный в литературе,

¹ Работа выполнена в рамках проекта, поддержанного Программой фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

заключается в том, что зарплата растет монотонно на протяжении всей трудовой жизни, хотя и с убывающим темпом. Объяснения такой формы профиля даны в рамках разных теорий, среди которых и теория человеческого капитала, и теория поиска, и теория отложенного вознаграждения. У нас же пик заработков наступает рано, соответственно их снижение с возрастом также начинается рано, и оно существенно по масштабу. Мы исходили из того, что это временное явление, связанное с переходным характером российской экономики и с делением человеческого капитала по времени приобретения на «советский» и «постсоветский», имеющими разную производительную способность. В этом случае возрастные различия в производительности и заработках оказываются следствием такого поколенческого разлома, вызванного пост-социалистической трансформацией. Если это так, то профиль постепенно должен меняться: по мере взросления младших когорт и ухода старших с рынка труда пик должен сдвигаться вправо и наступать позже, а последующего (за пиком) значительного снижения быть не должно. Тем самым повозрастной профиль должен приближаться к тому образцу, который многократно описан на примере развитых стран.

В то же время можно допустить, что «стандартный» профиль не является обязательным атрибутом всех экономик. В странах со средним уровнем дохода и невысокой производительностью, находящихся вдали от технологической границы, инвестиции в человеческий капитал могут в основном прекращаться по окончании периода формального образования, а при доминировании относительно простых (низко-технологических) рабочих мест в структуре занятости нет необходимости в массовом непрерывном обучении. Если же при этом наблюдается высокая текучесть рабочей силы, размывающая стимулы к внутрифирменным инвестициям в человеческий капитал, то это обстоятельство будет дополнительно действовать в том же направлении. Россия, согласно многим эмпирическим свидетельствам, принадлежит именно к такой группе стран.

Данная статья анализирует то, как заработная плата российских работников меняется в зависимости от их возраста. Она показывает, что повозрастной профиль заработной платы в России заметно отличается от того, что обычно наблюдается в развитых странах как временем наступления пика, так и крутизной. Далее предлагается объяснение этого явления. Период, на который сфокусировано исследование, охватывает 2005 – 2015 годы. Я вижу возможный вклад в научную литературу по двум основным направлениям. Во-первых, это исследование механизмов накопления и использования человеческого капитала, и, во-вторых, это исследование рынка труда через призму демографических процессов.

Для анализа я использую разные базы данных, поскольку ни одна из них, взятая изолированно, не дает ответы на интересующие вопросы. Прежде всего, это обследования рабочей силы (прежнее название – ОНПЗ)², обследования заработной платы по профессиям (ОЗПП)³, проводимые Росстатом, и РМЭЗ-НИУ ВШЭ⁴ (с особенностями этих обследований можно познакомиться по ссылкам, представленных в сносках).

² http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/pr445-17.pdf

³ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/

⁴ <https://www.hse.ru/rlms/>