

ДИНАМИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МОЛОДЕЖИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА*

В.Н. Рудаков

В статье анализируется социально-экономическое положение молодежи на российском рынке труда на основе рассмотрения динамики реальной заработной платы с 2000 по 2013 г., которая сравнивается с заработной платой взрослых работников (в возрасте 30 лет и старше). В исследовании впервые проводится анализ экономического положения молодежи на сопоставимом с данными Росстата массиве микроданных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ. Автор рассматривает динамику различий в заработной плате молодежи и взрослых работников, в том числе в зависимости от уровня образования, отрасли занятости, уровня профессиональной квалификации и гендерной принадлежности. Отдельно для взрослых работников и молодежи оценивается уравнение заработной платы минцеровского типа при помощи метода наименьших квадратов (МНК) с использованием процедуры Хекмана.

Проведенный анализ показал, что за рассматриваемый период относительное экономическое положение молодежи существенно улучшилось: разрыв в оплате труда взрослых и молодых работников снизился на 13%, заработки молодежи и взрослых работников сравнялись, заработная плата молодежи росла быстрее, чем заработная плата взрослых работников.

Вместе с тем сохранились различия в уровне заработной платы молодых и взрослых работников с высшим образованием. Взрослые работники получают более высокую заработную плату на рабочих местах, на которых особенно ценится опыт работы (сфера образования, органы управления), а также на высококвалифицированных рабочих местах, требующих одновременно и наличия опыта, и высшего образования. Для низкоквалифицированных рабочих мест, на которых опыт работы не имеет существенного значения, наоборот, можно констатировать более высокий уровень оплаты труда молодежи по сравнению со взрослыми работниками.

Ключевые слова: экономическое положение молодежи, различия в заработной плате, молодежный рынок труда.
JEL: J30, J31, J13, J11.

Вовлечение молодежи¹ в активную трудовую деятельность после завершения образования является залогом будущего развития экономики и общества. Именно поэтому положение молодых работников на рынке труда является значимым объектом для изучения во многих современных экономических исследованиях. Важность изучения экономического положения молодежи обусловлена также следующими причинами:

- высокая уязвимость молодежи на рынке труда по сравнению с более опытными работниками, обусловленная трудностями, связанными как с поиском работы, так и приемом на работу, высокой вероятностью увольнения в случае кризисных явлений в экономике, сравнительно невысокой

заработной платой на начальных этапах карьеры [3, 4, 14];

- социальные и политические риски, связанные со значительным протестным потенциалом молодежи, склонностью к девиантному поведению и возможной маргинализацией молодежи в случае неудач на рынке труда [14, 3];

- существенный объем инвестиций в систему образования со стороны государства и общества с целью обеспечения будущей востребованности молодежи на рынке труда [15];

- первые годы карьеры во многом являются определяющими для дальнейших перспектив работников на рынке труда с точки зрения занятости и заработной платы [14].

Рудаков Виктор Николаевич (victor.n.rudakov@gmail.com) - младший научный сотрудник научно-учебной лаборатории исследований рынка труда, аспирант кафедры экономики труда и народонаселения НИУ ВШЭ.

* Статья подготовлена в рамках проекта «Рынок труда и факторы роста производительности российских предприятий», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (исполнитель - лаборатория исследований рынка труда НИУ ВШЭ).

¹ В публикуемой работе под термином «молодежь» понимается социально-демографическая группа индивидов в возрасте от 18 до 29 лет; подробнее определение указанной группы рассматривается в разделе «Данные и методология исследования».

Положение групп работников на рынке труда определяется, в первую очередь, характеристиками занятости и заработной платы. В зарубежных работах по данной теме для оценки экономического положения молодежи на рынке труда исследователи, как правило, используют различные показатели занятости/безработицы, уделяя гораздо меньше внимания заработной плате, что связано с высоким уровнем молодежной безработицы во многих развитых странах [3, 4, 14]. При этом уровень молодежной безработицы в России в сравнении с этими странами относительно низкий, и поэтому изучение молодежной безработицы в отечественной экономической науке не является приоритетным направлением. Вместе с тем даже при невысоком уровне безработицы различные характеристики занятости и рабочих мест могут отражать дифференциацию положения возрастных групп на рынке труда; при низких показателях безработицы может также наблюдаться существенная дифференциация в уровне заработной платы. Может возникать ситуация, когда молодежь фактически «покупает» себе рабочие места, соглашаясь на низкий уровень заработной платы на начальных этапах карьеры, тем самым обеспечивая себе занятость.

С учетом низкого уровня молодежной безработицы в России основное внимание в исследовании было уделено анализу динамики заработной платы молодых работников в сравнении с изменением заработной платы работников старшего возраста. В качестве референтной группы для молодежи выступает старшее трудоспособное население в возрасте от 30 до 60 лет.

Целью исследования являлась оценка относительного уровня оплаты труда молодежи в сравнении с заработной платой взрослых работников, а также определение факторов, лежащих в основе различий в уровнях заработной платы этих групп работников. В этой связи были проведены сравнения среднемесячной заработной платы молодежи и взрослых трудоспособных когорт, а также оценка относительных различий в уровне оплаты труда у данных возрастных групп работников при помощи разности логарифмов почасовой заработной платы.

Для определения «вклада» различных факторов, формирующих разницу в заработной плате молодежи и взрослых работников, была прове-

дена оценка относительного разрыва в уровне оплаты труда молодых и взрослых работников с точки зрения влияния на заработную плату образования, профессиональной квалификации, занятости в определенном секторе (отрасли), социально-демографических характеристик. Эта методология используется во многих работах, посвященных изучению межпоколенческих и межвозрастных различий в оплате труда [6, 13].

Для выявления различий во влиянии отдельных факторов на заработную плату молодежи и взрослых работников для каждой из этих возрастных подгрупп в работе отдельно оценивается уравнение заработной платы минцеровского типа.

1. Данные и методология исследования

В качестве основного источника данных для исследования динамики заработной платы молодежи на российском рынке труда мы использовали данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (RLMS-HSE) за период с 2000 по 2013 г. Это уникальная репрезентативная база микроданных, позволяющая учесть набор факторов (контрольных переменных), влияющих на уровень заработной платы; в этом ее основное преимущество перед агрегированными статистическими данными.

При формировании выборки из общего количества респондентов были выделены занятые индивиды в трудоспособном возрасте: мужчины от 18 до 60 лет и женщины от 18 до 55 лет, получающие ненулевой трудовой доход (см. таблицу 1).

Для улучшения качества данных, избавления от заведомо нереалистичных или нестандартных значений предложения труда (изначально занятость респондентов варьировала от 0 до 180 часов в неделю) мы удалили по 5% наблюдений на концах распределения по показателю часов работы в неделю. В результате из выборки были удалены индивиды, работающие менее 28 и более 72 часов в неделю. С теми же целями было удалено по 1% наблюдений на концах распределения по показателю почасовой заработной платы. В результате описательные статистики ключевых зависимых переменных стали выглядеть следующим образом (см. таблицу 2).

Таблица 1

Особенности формирования выборки работников

Год	Число индивидов в возрасте от 18 до 60 лет (мужчины), от 18 до 55 лет (женщины)	Число индивидов, работающих от 28 до 72 часов в неделю	Число трудоспособных респондентов (18-60 лет), имеющих з/пл > 0, удалены «аутлайеры»	Взрослые трудоспособные когорты [30-55(60) лет]	Молодежь (18-29 лет)	«Младшая» молодежь (18-24 года)	«Старшая» молодежь (25-29 лет)
2000	4891	2884	2140	1663	477	218	259
2001	5164	3075	2382	1848	534	268	266
2002	5093	3070	2441	1860	581	297	284
2003	5041	2993	2421	1862	559	274	285
2004	5032	3065	2621	1987	634	319	315
2005	4749	2898	2497	1911	586	281	305
2006	6250	3797	3330	2511	819	415	404
2007	6016	3802	3340	2499	841	445	396
2008	5717	3683	3344	2483	861	474	387
2009	5493	3385	3068	2309	759	380	379
2010	9814	6228	5637	4100	1,537	712	825
2011	9725	6086	5481	4068	1,413	627	786
2012	9557	6020	5378	3982	1,396	572	824
2013	8894	5625	5074	3815	1,259	473	786
Всего	91436	56611	49154	36898	12256	5755	6501

Источник: составлено автором на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Таблица 2

Описательные статистики ключевых зависимых переменных

Переменная	Наблюдения	Среднее значение
Реальная заработная плата, руб./мес.	49154	16965
Отработано в неделю, часов	49154	44
Почасовая заработная плата, руб./час	49154	392

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Из данных таблицы 2 видно, что средняя реальная заработная плата за период составляет около 17 тыс. рублей в месяц (в ценах 2014 г.), длительность рабочей недели варьирует от 28 до 72 часов, среднее значение составляет 44 часа, средняя почасовая заработная плата – 392 рубля.

Полученная выборка респондентов была нами условно разделена на две группы: молодежь (в возрасте от 18 до 29 лет), а также старшее трудоспособное население (мужчины в возрасте от 30 до 60 лет и женщины – от 30 до 55 лет) (см. таблицу 1). Последняя группа респондентов была использована в работе для сравнительного

анализа, являясь, по сути, контрольной группой для изучения молодежи.

Следует отметить, что в традиции зарубежных исследований рынка труда под молодежью, как правило, понимают индивидов в возрасте от 18 до 24 лет [11], гораздо реже – в возрасте от 18 до 29 лет. В соответствии со Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации к категории молодежи относятся граждане в возрасте от 14 до 30 лет². Росстат, в свою очередь, предлагает методологию, согласно которой к категории «молодежь» относятся граждане России в возрасте от 15 до 29 лет³. В нашем исследовании мы разделили молодежь на две возрастные подгруппы:

– «младшая» молодежь (18-24 года) – подгруппа молодежи, для которой основным занятием является учеба в вузе и ссузе; представители данной подгруппы только выходят на рынок труда, и часто работа может не являться их основным занятием;

– «старшая» молодежь (25-29 лет) – подгруппа молодежи, представители которой предположительно завершили обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образо-

² Распоряжение Правительства РФ от 18.12.2006 № 1760-р (ред. от 16.07.2009) «О Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98606/ Консультант Плюс, 1992-2014.

³ Молодежь в России. 2010: Стат. сб./ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. – 166 с.

вания, основным их занятием является работа, индивиды находятся на начальных или средних этапах карьеры.

Такое разделение молодежи является принципиальным для целей исследования; в работе мы сравнивали заработную плату взрослых трудоспособных когорт как с агрегированной группой молодежи, так и с предложенными возрастными подгруппами.

В целом результаты, полученные на основе базы РМЭЗ ВШЭ, вполне сопоставимы с данными Росстата. Возрастная структура населения по данным Росстата⁴ очень схожа с используемой в РМЭЗ; среднемесячная заработная плата и уровень занятости в РМЭЗ несколько ниже, чем по данным Росстата, что связано со смещением базы РМЭЗ в сторону низкодоходных групп (см. таблицу 3).

Таблица 3

**Сопоставимость баз данных РМЭЗ ВШЭ и Росстата
(2009 г.)**

Возрастная подгруппа трудоспособного населения	Возрастная структура трудоспособного населения, в %		Среднемесячная заработная плата, рублей		Уровень занятости, в %	
	РМЭЗ	Росстат	РМЭЗ	Росстат	РМЭЗ	Росстат
Взрослые (30–60 лет)	69,3	69,3	18102	18184	75,7	80,5
Молодежь (18–29 лет)	30,7	30,7	17349	17584	59,3	65,2
в том числе:						
«младшая» молодежь (18–24 года)	19,0	17,5	15155	15693	48,6	53,8
«старшая» молодежь (25–29 лет)	11,7	13,2	18594	19112	72,7	79,0

Источник: составлено автором на основе данных РМЭЗ ВШЭ и статистического сборника «Молодежь в России. 2010».

Основным статистическим показателем для измерения уровня трудового дохода населения в российской статистической практике является, как правило, среднемесячная начисленная заработная плата в номинальном или реальном выражении. В качестве инструмента для анализа было использовано сравнение средней реальной месячной заработной платы молодых и взрослых работников.

Недостатком данного показателя является то, что он не учитывает гетерогенность предложения труда индивидов (количество отработанных часов), что может особенно исказить полученные оценки в отношении заработной платы молодежи, так как молодежь может совмещать учебу с работой и с большей вероятностью быть занятой на условиях частичной занятости или «гибкого» графика работы. Вместе с тем удаление из выборки нетипичных значений часов работы (менее 20, более 70–80), как правило, позволяет решить эту проблему.

Другим решением данной проблемы является использование в качестве показателя, измеряющего уровень трудового дохода, почасовой заработной платы. Для сравнения различий в заработной плате определенных групп работников в

современной экономике труда принято использовать разницу в логарифмах почасовой заработной платы («log wage differentials») для сравниваемых групп работников, или так называемый относительный разрыв в заработной плате различных групп работников:

$$\text{Log wage Diff}_{ij} = \ln(W_i) - \ln(W_j) = \ln\left(\frac{W_i}{W_j}\right), \quad (1)$$

где Log wage Diff_{ij} – разность логарифмов почасовой заработной платы *i*-й и *j*-й групп работников; W_i – средняя почасовая заработная плата *i*-й группы работников; W_j – средняя почасовая заработная плата *j*-й группы работников.

Данный показатель является корректным для сравнения заработной платы различных групп, однако для его более наглядной интерпретации необходимо «перевести» относительный разрыв в заработной плате из логарифмической шкалы в проценты, что делается по формуле (2):

$$\text{Wage gap}(\%) = e^{\ln(W_i) - \ln(W_j)} - 1. \quad (2)$$

Формулу (2) можно упростить по определению логарифма к виду:

⁴ Имеются в виду данные сборника Росстата «Молодежь в России» (2010), представленные по состоянию на 2009 г. Поэтому сравниваются данные Росстата и РМЭЗ ВШЭ за 2009 г.

$$\text{Wage gap} = \left(\frac{W_i}{W_j} - 1 \right) \times 100\%. \quad (3)$$

В случае малых значений разница логарифмов по логарифмической шкале практически соответствует процентному соотношению, и тогда достаточно использование формулы (1).

Важным инструментом изучения различий в уровне оплаты труда молодежи и взрослых трудоспособных когорт является регрессионный анализ. Для выявления значимости разных факторов, которые формируют заработную плату молодежи и взрослых работников, в работе проводится оценка методом наименьших квадратов (МНК) стандартного уравнения минцеровского типа с одинаковой спецификацией (4) отдельно для молодых и взрослых работников:

$$\begin{aligned} \ln(W_i) = & \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Educ}_i + \beta_2 \cdot \text{Health}_i + \\ & + \beta_3 \cdot \text{Prof_Gr}_i + \beta_4 \cdot \text{Indust}_i + \beta_5 \cdot \text{Male}_i + \\ & + \beta_6 \cdot \text{Status}_i + \beta_7 \cdot \text{Year}_i + \varepsilon, \end{aligned} \quad (4)$$

где *зависимая переменная*: $\ln(W_i)$ – натуральный логарифм заработной платы *i*-го работника;

регрессоры: Educ_i – категориальная переменная, отражающая уровень образования индивида (ниже среднего, среднее, среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование); Health_i – фиктивная переменная для измерения статуса здоровья респондента (хорошее здоровье, плохое здоровье) на основе самооценки здоровья самим индивидом; Prof_Gr_i – категориальная переменная, определяющая принадлежность индивида к различным профессиональным группам (профессионалы с высшим образованием, профессионалы со средним профессиональным образованием, ремесленники, рабочие, офисные служащие, работники сферы услуг); Indust_i – категориальная переменная, определяющая занятость индивида в определенной отрасли экономики (легкая промышленность, тяжелая промышленность, строительство, транспорт и связь, сельское хозяйство, органы управления, образование, здравоохранение, торговля, финансы и др.); Male_i – фиктивная переменная, определяющая пол индивида; Status_i – категориальная переменная, определяющая тип населенного пункта, в котором проживает индивид (город, поселок городского типа, село, областной центр) – данная переменная была преобразована, в результате отдельно были выделены такие города, как Москва и Санкт-Петербург; Year_i – годовые эффекты.

Для категориальных переменных при проведении регрессионного анализа были построены фиктивные переменные, принимающие значение 1 в случае соответствия определенной категории и 0 – в противном случае.

Для оценки коэффициентов регрессии при категориальных переменных удалялась одна из фиктивных переменных (к примеру, среднее образование), которая в дальнейшем использовалась в качестве референтной группы (например, коэффициент отдачи от других видов образования рассчитывается в сравнении с референтной группой, см. таблицу 9).

Оценка регрессионной модели при помощи МНК только для занятых молодых и взрослых работников может приводить к смещению оценок в результате самоотбора в выборку занятых («self-selection bias»). Для решения этой проблемы используется коррекция Хекмана, которая представляет собой двухшаговую процедуру, на первом этапе которой сначала оценивается вероятность попадания в выборку занятых, а затем уже производится оценка влияния факторов на заработную плату [10]. В качестве регрессоров для селекции в модели Хекмана к спецификации (4) добавляются такие переменные, как брачный статус и наличие детей.

На *первом шаге* строится модель бинарного выбора для оценки вероятности выхода индивида на рынок труда:

$$\text{Prob}(empl=1 | Z) = \Phi(Z\gamma), \quad (5)$$

где $empl$ – бинарная переменная, которая принимает значение 1 в случае, если индивид работает, и 0, если он не имеет работы; Z – вектор объясняющих переменных; γ – вектор неизвестных параметров модели; Φ – кумулятивная функция стандартного нормального распределения.

На *втором шаге* для тех, кто работает, оценивается обычная линейная регрессия минцеровского типа (спецификация 4) при помощи МНК. Такая процедура позволяет решить проблему «смещения» самоотбора.

2. Оценка относительного положения молодежи на российском рынке труда

Траектория заработной платы за рассматриваемый период в целом была общей для всех групп работников и следовала общим тенденциям развития экономики (см. рис. 1). В частности, наблюдался общий рост реальной заработной платы для всей выборки на протяжении большей части рассматриваемого периода, а также ее снижение в период экономических шоков (2009 и 2013 гг.),

которые воздействовали на все возрастные группы работников примерно одинаковым образом.



Рис. 1. Среднемесячная заработная плата в России по возрастным когортам в 2000-2013 гг. (рублей, в ценах 2013 г.)

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Разделение молодежной когорты на две возрастные подгруппы показало, что средняя заработная плата «старшей» молодежи (в возрасте от 25 до 29 лет) на протяжении рассматриваемого периода чаще всего в среднем превышала либо приблизительно равнялась заработной плате взрослых работников (30-60 лет). При этом среднемесячная заработная плата «младшей» молодежи (в возрасте от 18 до 24 лет) существенно уступала заработкам всех остальных возрастных групп, однако этот разрыв сокращался.

В среднем за период с 2000 по 2013 г. реальная заработная плата работников увеличилась в 2,18 раза (с 9 до 19,8 тыс. рублей). При этом заработная плата молодежи росла быстрее заработной платы взрослых работников: заработная плата работников старшего возраста увеличилась в 2,14 раза, заработная плата молодежи - в 2,37 раза, а наибольший прирост (в 2,5 раза) зафиксирован для младшей возрастной подгруппы молодежи (см. таблицу 4).

Таблица 4

Прирост заработной платы за период с 2000 по 2013 г.
(в процентах)

По всей выборке	Взрослые работники (30-60 лет)	Молодежь (18-29 лет)	«Младшая» молодежь (18-24 года)	«Старшая» молодежь (25-29 лет)
118,5	114,3	136,8	152,9	122,9

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

В начале рассматриваемого периода средняя заработная плата взрослых работников была существенно выше, чем заработная плата молодых работников, однако за указанный период разрыв значительно сократился. Если в 2000 г. заработная плата молодежи составляла примерно 86% от заработной платы взрослых работников, то в середине 2000-х - в среднем около 93%, в период с 2009 по 2013 г. - около 95-97%, а в 2012 г. заработная плата молодежи сравнялась с заработной платой взрослых работников (см. рис. 2). В целом на основе анализа среднемесячной заработной платы различных категорий работников можно сделать вывод о том, что за рассмотренный период относительный уровень оплаты труда молодежи существенно увеличился.

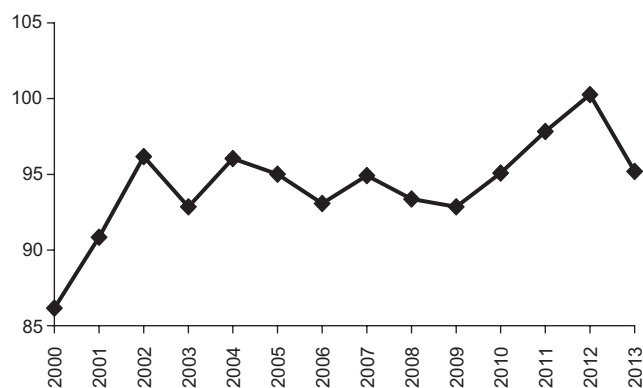


Рис. 2. Соотношение среднемесячной заработной платы молодежи (18-29 лет) и взрослых работников (30-60 лет) в 2000-2013 гг. (в процентах)

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Использование другого инструмента анализа - разницы логарифмов почасовой заработной платы взрослых работников и молодежи также указывает на существенное улучшение «зарплатного самочувствия» молодежи (см. таблицу 5 и рис. 3).

Относительный разрыв между оплатой труда взрослых работников и молодежи на протяжении исследуемого периода имел устойчивую тенденцию к снижению (см. таблицу 5). Разница между логарифмами почасовой заработной платы взрослых и молодых работников снизилась на 0,123 логарифмического пункта, или на 13,1%. Самое значительное снижение относительного разрыва в уровне заработной платы произошло между взрослыми работниками и когортой «младшей» молодежи (на 0,185 логарифмического пункта, или 20,3%). Также снизились различия между уровнями заработной

Таблица 5

Динамика относительного разрыва в заработной плате взрослых работников и молодежи в 2000-2013 гг.
(в логарифмической шкале)

Год	Логарифм почасовой заработной платы				Относительный разрыв в оплате труда (зарплатный разрыв)		
	взрослые работники (30-60 лет)	молодежь (18-29 лет)	«младшая» молодежь (18-24 года)	«старшая» молодежь (25-29 лет)	взрослых работников и молодежи	взрослых работников и «младшей» молодежи	взрослых работников и «старшей» молодежи
2000	5,057	4,895	4,776	4,995	0,162	0,281	0,062
2001	5,233	5,141	5,051	5,231	0,093	0,182	0,002
2002	5,332	5,250	5,164	5,341	0,082	0,168	-0,008
2003	5,409	5,306	5,191	5,416	0,103	0,218	-0,008
2004	5,460	5,390	5,283	5,499	0,070	0,177	-0,039
2005	5,568	5,469	5,367	5,563	0,100	0,202	0,005
2006	5,657	5,570	5,511	5,631	0,087	0,146	0,026
2007	5,783	5,731	5,686	5,781	0,052	0,097	0,002
2008	5,931	5,871	5,806	5,950	0,061	0,125	-0,018
2009	5,858	5,785	5,717	5,853	0,073	0,141	0,005
2010	5,883	5,826	5,768	5,876	0,057	0,115	0,006
2011	5,900	5,880	5,799	5,946	0,019	0,101	-0,046
2012	5,968	5,981	5,883	6,049	-0,013	0,084	-0,081
2013	5,953	5,915	5,858	5,949	0,039	0,096	0,004

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

платы взрослых работников и молодежи, более того, на протяжении значительного периода времени заработная плата «старшей» молодежи превышала заработную плату взрослых работников. Более наглядно динамика относительных различий между уровнями заработной платы молодежи и взрослых работников представлена на рис. 3.

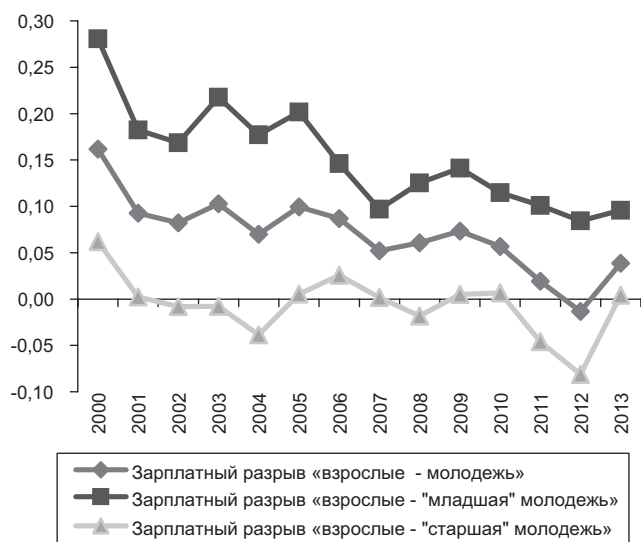


Рис. 3. Динамика относительного разрыва в заработной плате взрослых работников и молодежи в 2000-2013 гг. (в логарифмической шкале)

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

На протяжении всего периода для рассматриваемых возрастных групп средняя помесечная

заработная плата мужчин существенно превышала заработную плату женщин аналогичного возраста (см. рис. 4). Мужчины зарабатывали в среднем на 27% больше, чем женщины. Наиболее высокооплачиваемой демографической группой на рынке труда являлись взрослые мужчины, однако в период с 2011 по 2012 г. зарплата молодых мужчин превысила зарплату взрослых (см. рис. 4). Наименее оплачиваемой группой на рынке труда являлись молодые женщины (в возрасте от 18 до 30 лет), что связано с ожиданиями работодателей относительно их ухода в декретный отпуск и отвлечения на работу в домашнем хозяйстве.

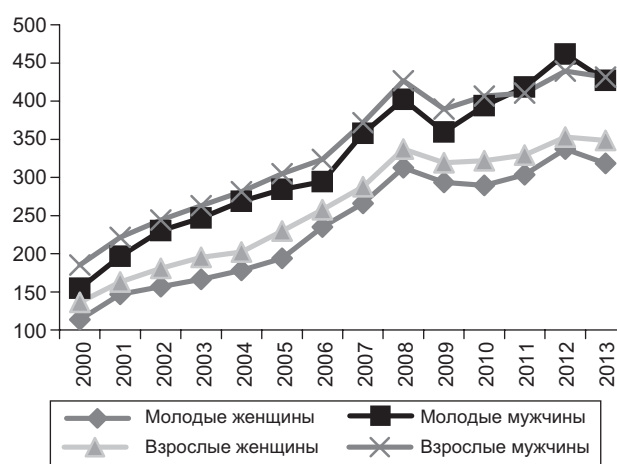


Рис. 4. Средняя почасовая заработная плата работников по гендерным группам в 2000-2013 гг. (рублей; в ценах 2013 г.)

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

За рассматриваемый период относительный разрыв между оплатой труда взрослых работников и молодежи для обеих гендерных групп существенно снизился (см. рис. 5). Причем экономическое положение молодых мужчин улучшилось в большей степени, чем экономическое положение молодых женщин (зарплатный разрыв по сравнению со взрослыми работниками у мужчин сократился на 18% против 9% у женщин).

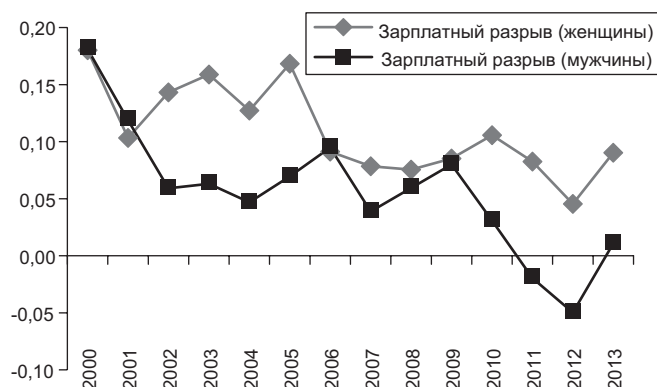


Рис. 5. Динамика относительного разрыва в заработной плате взрослых работников и молодежи по гендерным группам в 2000-2013 гг. (в логарифмической шкале)

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Проведенный в данном разделе анализ позволяет сделать однозначный вывод о существенном увеличении уровня заработной платы молодежи в период с 2000 по 2013 г., в том числе по сравнению с заработной платой работников старшего возраста. В наибольшей степени улучшилось экономическое положение молодежи в возрасте от 18 до 24 лет.

3. «Вклад» различных факторов в улучшение экономического положения молодежи на российском рынке труда

Основные причины различий в уровне заработной платы молодежи и взрослых работников могут заключаться в разном уровне человеческого капитала (образование, опыт, здоровье), а также в неравномерном распределении или сегрегации сравниваемых групп работников по различным отраслям экономики, профессиям и т. д. В работе отдельно не рассматривался такой фактор, как стаж или опыт работы, однако он неявно присутствовал в анализе при сравнении групп работников разного возраста.

Сокращение различий в уровне заработной платы молодежи и взрослых работников: «вклад» образования. Одним из ключевых факторов, который потенциально мог существенно повлиять на снижение различий в уровне оплаты труда взрослых и молодых работников, является образование. В 2000-е годы в России произошел настоящий «образовательный бум», когда в процесс получения высшего образования вовлекался все больший процент выпускников школ. Результатом массовизации высшего образования стало существенное увеличение доли студентов в группе молодежи от 18 до 24 лет, а также резкое увеличение предложения на рынке труда работников с высшим образованием. Массовизация высшего образования может приводить к дифференциации образования по качеству, а значит, и к различной отдаче от высшего образования в зависимости от качества образования, которое получил работник.

Данные РМЭЗ ВШЭ подтверждают указанный тезис: мы видим, что за 2000-е годы доля работников, имеющих диплом о высшем образовании, увеличилась с 23 до 30%; при этом доля молодежи, имеющей высшее образование, за указанный период удвоилась (с 16 до 32%, см. рис. 6).

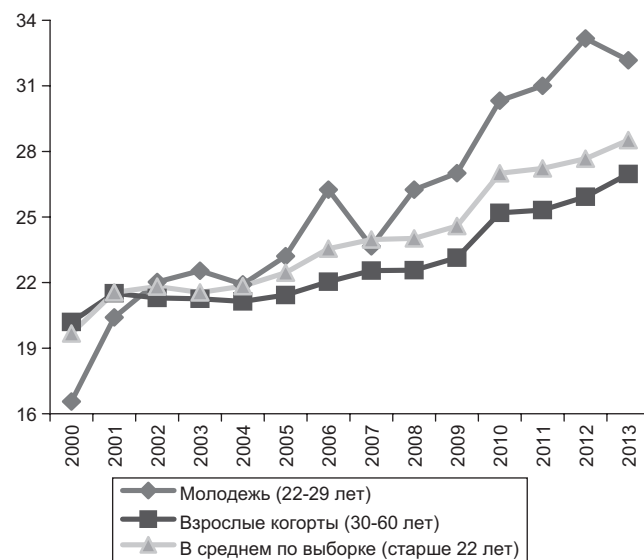


Рис. 6. Доля респондентов, имеющих диплом о высшем образовании, в общей численности респондентов по возрастным группам в 2000-2013 гг. (в процентах)

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

В этих условиях можно было бы предположить, что увеличение доли квалифицированных работников должно привести к снижению отдачи

от высшего образования. Однако несмотря на увеличение доли работников с высшим образованием на рынке труда, при прочих равных условиях наблюдается значительная отдача от высшего образования (зарботная плата работников с высшим образованием более чем на 25% превышает зарботную плату работников со средним образованием).

Кроме того, обращает на себя внимание факт отсутствия отдачи от среднего профессионального образования. Обучение в учреждениях среднего профессионального образования (СПО), при прочих равных условиях, практически не ведет к увеличению зарботной платы (см. рис. 7).

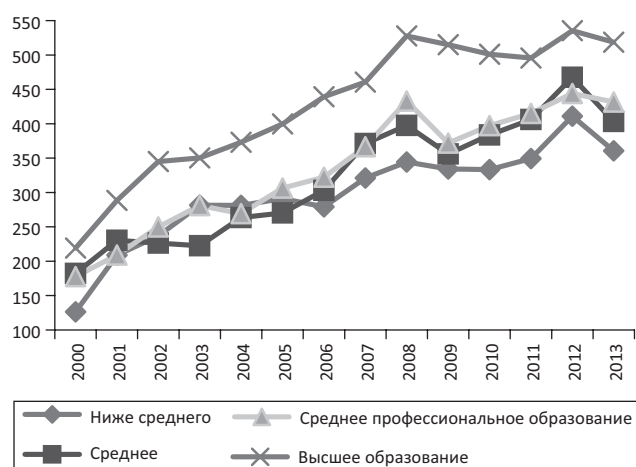


Рис. 7. Почасовая зарботная плата молодежи в зависимости от уровня образования в 2000-2013 гг. (рублей; в ценах 2013 г.)

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

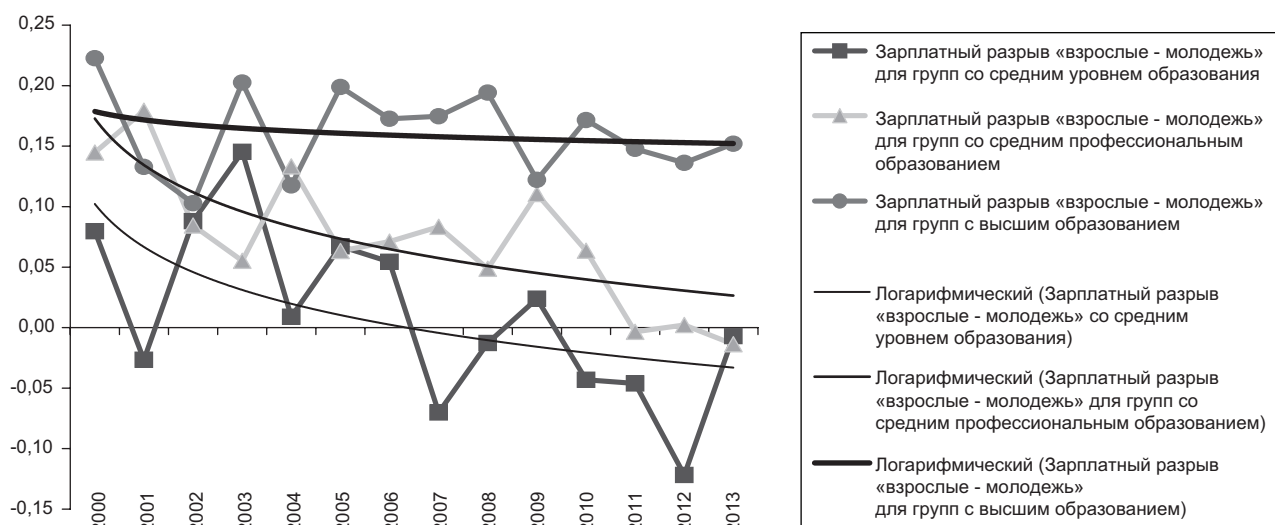


Рис. 8. Динамика относительного разрыва в зарботной плате взрослых работников и молодежи по уровню образования в 2000-2013 гг. (в логарифмической шкале)

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Сокращение различий в уровне оплаты труда взрослых работников и молодежи происходило в первую очередь в группе работников со средним и средним профессиональным образованием (см. рис. 8). За период с 2000 по 2013 г. относительный разрыв в уровне зарботной платы взрослых и молодых работников со средним образованием уменьшился на 12%, со средним специальным образованием - на 15%. Для работников с высшим образованием разрыв также сократился (на 7%), однако это существенно меньше по сравнению с другими группами. Молодые работники со средним и средним специальным образованием на конец периода стали зарабатывать в среднем столько же, сколько взрослые работники.

На основании этого можно предположить, что для работников с невысоким уровнем образования фактически отсутствует отдача от опыта, так как взрослые опытные работники зарабатывают столько же, сколько и молодежь без большого опыта работы. Возможно также, что этот эффект связан с неравномерностью распределения молодых и взрослых работников по профессиям и секторам занятости.

Мы рассчитали размер относительного разрыва в оплате труда молодежи и взрослых работников в зависимости от уровня образования на объединенной выборке за весь период. Так, было установлено, что наибольший разрыв сохраняется в оплате труда молодых и взрослых работников, имеющих высшее образование (12,5%), а наименьший - в группе работников со средним образованием и ниже (см. таблицу 6).

Таблица 6

Относительный разрыв в заработной плате взрослых и молодых работников по уровню образования
(объединенная выборка, 2000-2013 гг.)

Уровень образования	Распределение молодежи по уровню образования, в %	Распределение взрослых работников по уровню образования, в %	Логарифм почасовой заработной платы		Зарплатный разрыв, в логарифмических пунктах	Зарплатный разрыв, в %
			молодежь	взрослые		
Ниже среднего	12,2	8,8	5,551	5,514	-0,037	-3,6
Среднее	32,8	36,0	5,571	5,573	0,002	0,2
СПО	27,7	28,5	5,624	5,668	0,045	4,6
ВПО	27,2	26,7	5,924	6,042	0,118	12,5

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Сохранение относительного разрыва в заработной плате образованных взрослых и молодых работников может указывать либо на существенную дифференциацию высшего образования по качеству, которая возникла в результате массовизации высшего образования (высшее образование, полученное молодыми работниками хуже, чем высшее образование взрослых работников), либо на то, что высшее образование приносит отдачу только с увеличением опыта работы.

Сокращение различий в уровне заработной платы молодежи и взрослых работников: «вклад» профессиональной квалификации. Относительное экономическое положение молодежи с точки зрения структуры занятости за рассматриваемый период улучшилось: увеличилась доля высококвалифицированных работников (с 12 до 16%), а также уменьшилась доля низкоквалифицированных работников (с 10 до 7%). Среди взрослых работников, наоборот, незначительно снизилась доля наиболее

квалифицированных работников и увеличилась доля низкоквалифицированных (см. рис. 9).

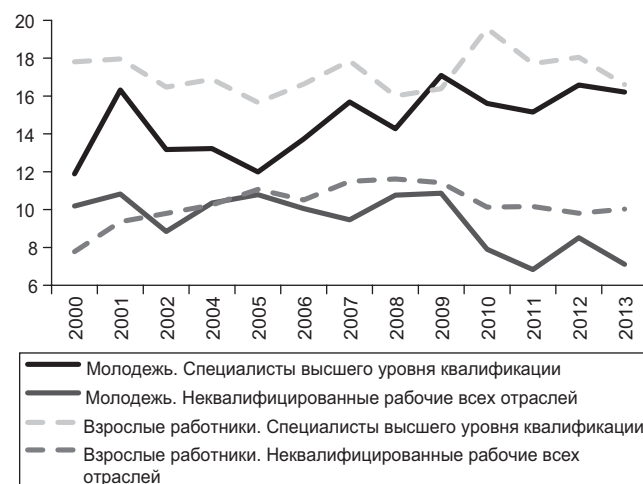


Рис. 9. Сравнение структуры занятости молодых и взрослых работников по уровню профессиональной квалификации в 2000-2013 гг.

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Таблица 7

Относительный разрыв в оплате труда взрослых и молодых работников по уровню профессиональной квалификации
(объединенная выборка, 2000-2013 гг.)

Уровень профессиональной квалификации	Доля занятых молодежи, в %	Доля занятых взрослых работников, в %	Логарифм почасовой заработной платы		Зарплатный разрыв, в логарифмических пунктах	Зарплатный разрыв, в %
			молодежь	взрослые		
Специалисты высшего уровня квалификации	15,0	17,4	5,866	5,946	0,079	8,2
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	13,3	17,6	5,683	5,750	0,067	6,9
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	7,1	5,8	5,625	5,664	0,039	3,9
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	14,8	14,8	5,798	5,831	0,032	3,3
Работники сферы торговли и услуг	16,6	10,6	5,459	5,463	0,004	0,3
Специалисты среднего уровня квалификации	22,0	17,6	5,821	5,796	-0,025	-2,5
Законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена	2,0	5,8	6,055	6,022	-0,033	-3,3
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	8,9	10,3	5,366	5,258	-0,109	-10,3

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Наибольшие различия в уровне заработной платы взрослых и молодых работников сохранились в группе специалистов с высшим уровнем квалификации (8%); в то же время наименее квалифицированные молодые работники зарабатывают на 10% больше, чем взрослые работники такого же уровня квалификации (см. таблицу 7).

Полученные результаты указывают на то, что несмотря на улучшения в структуре занятости молодежи, молодые специалисты высшего уровня квалификации зарабатывали существенно меньше, чем взрослые работники с аналогичным уровнем квалификации. Несмотря на снижение доли низкоквалифицированных работников среди молодежи, именно эта группа работников зарабатывает значительно больше, чем взрослые работники низкого уровня квалификации. Данные выводы согласуются с предыдущими

выводами, полученными при анализе вклада образования в относительный разрыв в заработной плате взрослых и молодых работников.

Сокращение различий в уровне заработной платы молодежи и взрослых работников: «вклад» отраслевой сегрегации. Молодежь и взрослые работники в течение рассматриваемого периода были распределены по отраслям экономики неравномерно. Основные различия в отраслевой структуре занятости наблюдались для таких отраслей, как торговля и бытовое обслуживание населения (занятость молодежи в этом секторе существенно превышала занятость взрослых работников), а также образование, здравоохранение и тяжелая промышленность, где доля занятых взрослых работников значительно превышала долю занятой молодежи (см. таблицу 8).

Таблица 8

Относительный разрыв в заработной плате взрослых и молодых работников по отраслям экономики
(объединенная выборка, 2000-2013 гг.)

Отрасль	Доля занятой молодежи, в %	Доля занятых взрослых работников, в %	Логарифм почасовой заработной платы		Относительный разрыв в уровне заработной платы	
			молодежь	взрослые	абсолютное значение	в %
Образование, наука, культура	6,4	10,4	5,535	5,712	0,177	19,4
Строительство	11,1	9,2	5,961	6,090	0,130	13,8
Сельское хозяйство	3,7	5,2	5,219	5,307	0,088	9,2
Финансы	3,3	1,9	6,087	6,175	0,088	9,2
Органы управления	2,5	2,9	5,770	5,847	0,077	8,0
Тяжелая промышленность	10,5	13,0	5,905	5,981	0,076	7,9
Здравоохранение	6,5	9,2	5,581	5,627	0,046	4,7
Торговля, бытовое обслуживание населения	31,8	19,1	5,753	5,787	0,033	3,4
Транспорт и связь	9,9	10,8	5,971	5,997	0,026	2,6
Легкая и пищевая промышленность	10,2	12,4	5,735	5,755	0,020	2,0

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

Наибольшие различия в уровне заработной платы взрослых и молодых работников наблюдались в сфере образования, науки и культуры (19,4%). Несмотря на то что наиболее популярным для молодежи сектором занятости являлась торговля и бытовое обслуживание населения, в этом секторе молодежь также зарабатывала меньше, чем работники старшего возраста. На примере сферы образования можно предположить, что размер отраслевого зарплатного разрыва может зависеть от того, насколько ценится трудовой стаж.

4. Эконометрический анализ факторов, определяющих различия в заработной плате молодежи и взрослых работников

Следующий этап анализа состоял в эконометрической оценке факторов, детерминирующих заработную плату молодежи и взрослых работников. Была проведена оценка стандартных уравнений минцеровского типа с одинаковой спецификацией по формуле (3) отдельно для молодежи и взрослых работников (см. таблицу 9).

Таблица 9

Результаты оценки уравнения заработной платы для молодежи и взрослых работников

Объясняющие переменные (регрессоры)	Зависимая переменная: логарифм почасовой заработной платы			
	молодежь		взрослые	
	коэффициент	стандартная ошибка	коэффициент	стандартная ошибка
<i>Образование: референтная группа (среднее образование)</i>				
Ниже среднего	0,0138	(0,0894)	0,0408	(0,0570)
СПО	0,0449	(0,0736)	0,0506	(0,0423)
Высшее образование	0,242***	(0,0845)	0,215***	(0,0527)
<i>Здоровье: референтная группа «плохое» здоровье</i>				
«Хорошее» здоровье	0,0476	(0,0550)	-0,0172	(0,0346)
<i>Профессиональная группа: референтная группа (офисные служащие, работники сферы услуг)</i>				
Профессионалы с высшим образованием	0,307***	(0,112)	0,339***	(0,0674)
Профессионалы с СПО	0,101	(0,0875)	0,136**	(0,0585)
Ремесленники	-0,144	(0,0981)	-0,106*	(0,0600)
Разнорабочие	-0,0656	(0,121)	-0,312***	(0,0658)
<i>Отрасли экономики: референтная группа (здравоохранение)</i>				
Легкая промышленность	0,369***	(0,142)	0,314***	(0,0713)
Тяжелая промышленность	0,591***	(0,146)	0,448***	(0,0708)
Строительство	0,0511	(0,144)	0,257***	(0,0780)
Транспорт и связь	-0,160	(0,144)	-0,0861	(0,0744)
Сельское хозяйство	-0,472**	(0,188)	-0,439***	(0,0899)
Органы управления	0,270	(0,207)	0,317***	(0,106)
Образование	-0,287**	(0,144)	-0,0647	(0,0690)
Торговля	0,0562	(0,123)	-0,0317	(0,0663)
Финансы	0,485**	(0,189)	0,406***	(0,125)
Другое	0,597**	(0,251)	0,573***	(0,120)
<i>Гендерная группа: референтная группа (женщины)</i>				
Мужчины	0,150**	(0,0677)	0,0976**	(0,0406)
<i>Тип населенного пункта: референтная группа (областной центр)</i>				
Город	-0,0533	(0,0708)	-0,0281	(0,0421)
Поселок городского типа	-0,111*	(0,168)	-0,202***	(0,0806)
Село	-0,757***	(0,0823)	-0,644***	(0,0471)
г. Санкт-Петербург	0,214	(0,149)	0,197**	(0,0922)
г. Москва	0,786***	(0,107)	0,467***	(0,0638)
Московская область	0,193	(0,132)	0,204***	(0,0743)
Constant	4,908***	(0,189)	4,859***	(0,104)
Observations	9370		28463	
R-squared	0,32		0,28	

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках; уровень значимости *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ ВШЭ.

* * *

Процедура Хекмана, подробно описанная в разделе «Данные и методология исследования», показывает, что как для молодых, так и для взрослых работников вероятность попадания в выборку не связана с уровнем заработной платы, поэтому оценки, полученные при помощи метода наименьших квадратов, являются достоверными. С учетом различий в размерности выборки молодежи и взрослых мы можем делать выводы о направлении влияния и значимости факторов, но не о размере их влияния.

Как для молодежи, так и для взрослых работников высшее образование приносит существенную экономическую отдачу. Влияние здоровья на заработную плату молодежи и взрослых работников оказалось незначимым. Взрослые работники, работающие на низкоквалифицированных рабочих местах, получают заработную плату, существенно меньшую, чем неквалифицированная молодежь.

По отраслям экономики отдача по многим секторам для сравниваемых групп работников является значимой, вместе с тем молодежь зарабатывает меньше, чем взрослые работники в секторах, где в наибольшей степени ценится опыт, например в сфере образования, что подтверждает выводы описательного анализа. Кроме того, если для молодежи работа в органах управления значимо не влияет на заработную плату, то для взрослых работников приносит существенную отдачу (31,7% по сравнению с работой в здравоохранении).

Гендерные различия являются статистически значимыми как для молодежи, так и для взрослых работников. Существенные различия в заработной плате сравниваемых групп работников наблюдаются в зависимости от типа населенного пункта: для молодежи весьма значительную «прибавку» к заработной плате приносит проживание в г. Москве (78%) по сравнению с другими городами; значительный отрицательный «вклад» - проживание в сельской местности (75%), остальные факторы - незначимы. Для взрослых работников значимое положительное влияние оказывает проживание в городах Москве и Санкт-Петербурге, а также в Московской области; значимое отрицательное влияние - проживание в сельской местности. Годовые эффекты являются значимыми в основном только для взрослых работников, в то время как для молодежи эти эффекты не являются значимыми.

Проведенный анализ динамики заработной платы молодежи позволяет сделать однозначный вывод о существенном улучшении экономического положения молодежи на российском рынке труда за счет выраженного увеличения уровня заработной платы, в том числе относительно старшего трудоспособного населения в период с 2000 по 2013 г.:

- за рассмотренный период относительный разрыв в оплате труда взрослых работников и молодежи снизился на 13,1%;

- если в 2000 г. заработная плата молодежи составляла 86% от заработной платы взрослых работников, то в 2012 г. заработная плата обеих групп сравнялись;

- заработная плата молодежи росла быстрее, чем заработная плата взрослых работников (прирост составил 137% для молодежи и 114% для взрослых работников).

В наибольшей степени улучшилось экономическое положение «младшей» молодежи (18-24 года). Для данной группы наблюдалось самое значительное сокращение относительного разрыва в уровне заработной платы - на 20,3%, а также самый быстрый темп прироста заработной платы за рассматриваемый период (153%).

Увеличение предложения на рынке труда работников с высшим образованием не привело к снижению экономической отдачи от высшего образования. Было установлено, что среднее специальное образование не приносит отдачу на рынке труда по сравнению со средним образованием.

Относительный разрыв в оплате труда взрослых работников и молодежи в зависимости от уровня образования существенно сократился в малообразованных группах населения, в то время как для работников, имеющих высшее образование, разрыв сохранился. Это может указывать на существенную отдачу от опыта на квалифицированных рабочих местах, требующих наличия высшего образования.

Взрослые работники получают большую заработную плату по сравнению с молодыми работниками на тех рабочих местах, на которых особенно ценится опыт работы (сфера образования, органы управления), а также на высококвалифицированных рабочих местах, требующих одновременно и наличия опыта, и высшего образования.

Для низкоквалифицированных рабочих мест, наоборот, опыт не приносит отдачи, молодежь зарабатывает на таких рабочих местах больше, чем взрослые работники. Для молодежи очень значимы региональные различия. Молодежь, проживающая в г. Москве, зарабатывает существенно больше, чем их сверстники, проживающие в других городах или населенных пунктах России. Влияние здоровья на заработную плату молодежи и взрослых работников не является статистически значимым.

Литература

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. - М.: ЦСПиМ, 2010.
2. Beaudry P., Green D. Cohort patterns in Canadian earnings: assessing the role of skill premia in inequality trends. NBER Working Paper No. w6132. 1997.
3. Bell D.N.F., Blanchflower D.G. Young people and the Great Recession // Oxford Review of Economic Policy. 2011. Vol. 27. Iss. 2. P. 241-267.
4. Berkhout P., Hartog J. Starting wages respond to employers' risk. IZA Discussion Paper No. 3026. 2007.
5. Card D., Lemieux T. Can falling supply explain the rising return to college for younger men? A cohort-based analysis. NBER Working Paper No. w7655. 2000.
6. Erickson C., Ichino A. Wage differentials in Italy: market forces, institutions, and inflation // R.B. Freeman and L.F. Katz (eds.). Differences and changes in wage structures. - Chicago: The University of Chicago Press, 1995. P. 265-306.
7. Freeman R. The effect of demographic factors on age-earnings profiles. NBER Working Paper No. 316. 1979.
8. Freeman R.B., Wise D.A. The youth labor market problem: its nature, causes and consequences // R.B. Freeman and D.A. Wise (eds.). The youth labor market problem: Its nature, causes, and consequences. - Chicago: The University of Chicago Press, 1982.
9. Gosling A., Machin S., Meghir C. The changing distribution of male wages in the UK // The Review of Economic Studies. 2000. Vol. 67. No. 4. P. 635-666.
10. Heckman J. The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models // Annals of Economic and Social Measurement. NBER. 1976. Vol. 5. No. 4. P. 475-492.
11. Martin G. A portrait of the youth labor market in 13 countries, 1980-2007 // Monthly Labour Review. 2009. Vol. 132. No. 7. P. 3-21.
12. Oaxaca R. Male-female wage differentials in urban labor markets // International economic review. 1973. Vol. 14, Iss. 3. P. 693-709.
13. Rosolia A., Torrini R. The generation gap: relative earnings of young and old workers in Italy. - Bank of Italy. Temi di Discussione (working paper). No. 639. 2007.
14. Ryan P. The school-to-work transition: a cross-national perspective // Journal of economic literature. 2001. Vol. 39. No. 1. P. 34-92.
15. Zhang L. The way to wealth and the way to leisure: the impact of college education on graduates' earnings and hours of work // Research in Higher Education. 2008. Vol. 49. Iss. 3. P. 199-213.

THE DYNAMICS OF YOUTH WAGES IN THE RUSSIAN LABOR MARKET*

Victor Rudakov

Author affiliation: National Research University Higher School of Economics (Moscow, Russia).
E-mail: victor.n.rudakov@gmail.com.

The article considers socio-economic status of young people in the Russian labor market on the basis of analysis of the pooled cross-sectional data on real wages of young workers from 2000 to 2013, which is compared with wages of adult workers (of 30 years of age and older). This research is the first one to present analysis of economic status of youth on the basis of microdata array of the Russia Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE) comparable with the data from the Rosstat. The author reviews the gap between youth wages and those of adult workers, including by the level of education, employment sector, professional qualification and gender. Mincer wage equation is estimated separately for adult and young workers, by applying the method of least squares using Heckman's procedure.

The performed analysis showed that for the period under review the relative economic status of the youth has improved significantly: adult-young wage gap decreased by 13 percent, earnings of youth and adult workers equaled, youth wages grew faster than wages of workers of older cohorts.

Nevertheless, there still is an adult-young wage gap for workers with higher education. Adult workers earn higher wages at the workplaces that require tenure (education, public sector), as well as at the high skilled jobs that require both tenure and higher education. On the contrary, at low-skilled jobs, where work experience is irrelevant, young workers earnings are higher.

Keywords: youth economic status, wage gap, youth labor market.

JEL: J30, J31, J13, J11.

*The article is prepared based on results from the project of Laboratory for labor market studies of the HSE «Labor market and factors of productivity growth in Russian enterprises», supported by the Higher School of Economics Basic Research Programme.

References

1. **Gorshkov M.K., Sheregi F.E.** *Molodezh' Rossii: sotsiologicheskii portret* [Youth of Russia: sociological portrait]. Moscow, SFC Publ., 2010. (In Russ.).
2. **Beaudry P., Green D.** *Cohort patterns in Canadian earnings: assessing the role of skill premia in inequality trends*. NBER Working Paper No. w6132, 1997.
3. **Bell D.N.F., Blanchflower D.G.** Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 2011, vol. 27, iss. 2, pp. 241-267.
4. **Berkhout P., Hartog J.** *Starting wages respond to employers' risk*. IZA Discussion Paper No. 3026, 2007.
5. **Card D., Lemieux T.** *Can falling supply explain the rising return to college for younger men? A cohort-based analysis*. NBER Working Paper No. w7655, 2000.
6. **Erickson C., Ichino A.** Wage differentials in Italy: Market forces, institutions, and inflation. In: R.B. Freeman and L.F. Katz (eds) *Differences and changes in wage structures*. Chicago: The University of Chicago Press, 1995. P. 265-306.
7. **Freeman R.** *The effect of demographic factors on age-earnings profiles*. NBER Working Paper No. 316, 1979.
8. **Freeman R.B., Wise D.A.** The youth labor market problem: Its nature, causes and consequences. In: R.B. Freeman and D.A. Wise (eds) *The youth labor market problem: Its nature, causes, and consequences*. Chicago: The University of Chicago Press, 1982.
9. **Gosling A., Machin S., Meghir C.** The changing distribution of male wages in the UK. *The Review of Economic Studies*, 2000, vol. 67, no. 4, pp. 635-666.
10. **Heckman J.** The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models. In: *Annals of Economic and Social Measurement*. NBER, 1976, vol. 5, no. 4, pp. 475-492.
11. **Martin G.** A portrait of the youth labor market in 13 countries, 1980-2007. *Monthly Labour Review*, 2009, vol. 132, no. 7, pp. 3-21.
12. **Oaxaca R.** Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 1973, vol. 14, iss. 3, pp. 693-709.
13. **Rosolia A., Torrini R.** *The generation gap: relative earnings of young and old workers in Italy*. Bank of Italy. Temi di Discussione (working paper). No. 639, 2007.
14. **Ryan P.** The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of economic literature*, 2001, vol. 39, no. 1, pp. 34-92.
15. **Zhang L.** The way to wealth and the way to leisure: The impact of college education on graduates' earnings and hours of work. *Research in Higher Education*, 2008, vol. 49, iss. 3, pp. 199-213.