

# بازار کار در روسیه سال‌های 2000 تا 2017

نرخ پایین بی‌کاری و بالای اشتغال، و اما دستمزد پایین و بی‌ثبات و نابرابری چشمگیر از مشخصه‌های اصلی بازار کار روسیه است.

نویسنده: ولادیمیر گیلپسن [Vladimir Gimpelson](#)

مترجم: پویا صابرزاده

منبع: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-russia/long>

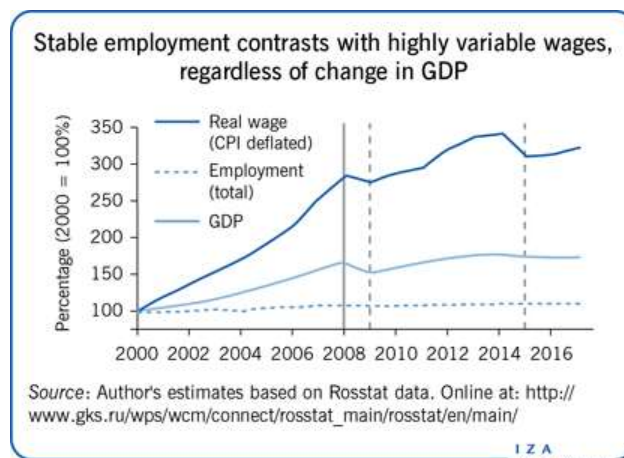
دانشگاه HSE (ایمنی، سلامت و محیط زیست) در روسیه، و همچنین IZA در آلمان.

ترجمه و انتشار این مقاله (که یکی از چندین مقاله‌ای است که در این زمینه منتشر می‌کنیم) به‌معنای پذیرش دیدگاه و حتی آمارهای مندرج در آن نیست. قصد ما صرفاً بررسی و تحقیق درباره‌ی وضعیت و مناسبات کارگری در روسیه است. معهداً برای ما یوریم که از لابلای این‌گونه نوشته‌ها هم می‌توان به‌جنبه‌هایی از واقعیت پی برد.

## گفتاری موجز و مؤثر

با توجه به این‌که در منطقه‌ی ارواسیا بازار کار روسیه بزرگترین اقتصاد است، این بازار کار عمل‌کرد اقتصادی و سلامت را در کشورهای شوروی سابق تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. طی دوران سال‌های 2000 تا 2017 بازار کار روسیه از چندین بحران عمیق جان‌بهر برد و متحمل دگرگونی‌های ساختاری اساسی شد. ضربه‌های عمده به‌طور گسترده از طریق تنظیم دستمزد جذب گردید، درحالی‌که اشتغال کلی و بی‌کاری چندان حساسیتی نشان ندادند. کارگران بهای این کار را با استخدام نسبتاً باثبات به‌صورت دستمزدهای بی‌ثبات و خطر چشمگیر دستمزد پایین پرداخته‌اند.

استخدام باثبات در تقابل با دستمزدهای بسیار متغیر  
صرف‌نظر از تغییر در GDP [تولید ناخالص داخلی]



منبع: برآوردهای مؤلف براساس داده‌ها دولت روسیه در سایت:

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/en/main/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/en/main/)

## یافته‌های اصلی

### عوامل جانب‌دار یا حمایت‌کننده

- استخدام در سطح بالایی باقی‌مانده است درحالی‌که بی‌کاری در سطح پایین قرار دارد.

- دستمزدهای انعطاف‌پذیر به‌جذب ضربه‌های اقتصادی کمک می‌کند.
- سطح آموزش نیروی کار بالاست و همچنان افزایش می‌یابد.
- تا به امروز هیچ مدرکی حاکی از قطبی شدن بازار کار که ناشی از کاهش تعداد کارگران با مهارت متوسط باشد، وجود ندارد.
- نابرابری در دریافتی [و درآمد] به‌تدریج کاهش یافته است.

### دلایلی در ضدیت [با عوامل جانب‌دار]

- استخدام بیش‌تر و بیش‌تر بی‌ثبات و نامطمئن می‌شود.
- نابرابری درآمد همچنان بالا است.
- بیکاران در کشور به‌هنگام بی‌کاری از حمایت ضعیفی برخوردارند.
- مشاغل کم‌درآمد بسیارند و این وضعیت مدت‌های مدیدی است که ادامه دارد.
- بازار کار می‌تواند در خطر آموزش بیش از حد قرار بگیرد که با نشانه‌هایی از کاهش شوق به‌تحصیل و کمک‌هزینه‌ی تحصیلی همراه خواهد بود.

### **پیام اصلی مؤلف**

بازار کار در روسیه، علی‌رغم تحمل چندین ضربه‌ی اقتصادی کلان، اشتغال بالا و بی‌کاری پایین را همچنان حفظ کرده است. ویژگی‌های نهادینه‌ی تثبیت شده، تغییرات استخدامی را کند می‌کند، اما فشارهای محدودکننده‌ی را به‌جریان بالا و پایین شدن دستمزدها تحمیل می‌کند. عمل‌کرد نیرومند مجموعه، برخی مسائل مهمی مانند دستمزدهای پایین و ناپایدار، نابرابری گسترده‌ی درآمد (هرچند که روبه‌کاهش است)، افزایش بی‌ثباتی شغلی، و همچنین بارآوری پایین در کلیت مجموعه را پنهان می‌کند. الگوی نهادینه شده در جذب ضربه‌ها مؤثر بوده، اما برای رشد اقتصادی و مدرنیزاسیون مساعد نیست. روسیه بزرگ‌ترین جمعیت را در میان کشورهای اروپایی و همچنین وسیع‌ترین سرزمین را در جهان دارد. تولید ناخالص ملی روسیه به‌لحاظ مقایسه قدرت خرید ششمین تولید ناخالص ملی بزرگ در جهان است، گرچه این برآورد شاید از جهتی جانب‌دارانه باشد، زیرا اقتصاد روسیه تمرکز زیادی روی معدن و استخراج کانی‌ها دارد. بازار کار روسیه به‌موجب اندازه‌ی نسبی آن، تخصص اقتصادی و میراث‌های تاریخی‌اش نفوذ نیرومندی بر همسایگان خود (به‌ویژه در رابطه با کشورهای مستقل مشترک‌المنافع) دارد، و از طریق تجارت و مهاجرت نیز بر رفاه شهروندان خودش هم مستقیماً تأثیرگذار است.

روسیه در دهه‌ی 1990 متحمل رکود دگرگون‌ساز رنج‌باری شد و ضربه‌های اقتصادی کلان نیرومند و متعددی را تجربه کرد. با وجود این، نخستین پیش‌بینی‌ها درباره‌ی سقوط اشتغال و صعود شدید بی‌کاری متحقق نشد. بازار کار روسیه به‌تدریج برای تنظیم و تعدیل خود به‌شیوه‌ای غیراستاندارد متوسل گردید، و ضربه‌ها را تا حدود زیادی از جهت قیمت‌ها (یعنی، دستمزد کارگران) به‌جای واحدهای کمی (یعنی، استخدام یا بی‌کاری) پذیرا شد. این الگو در طول دوران دگرگونی‌ها ریشه گرفت و به‌عنوان یکی از سیماهای برجسته‌ی بازار کار روسیه طی دهه‌های بعدی هم باقی مانده است.

### **بحث درباره‌ی جوانب مثبت و منفی**

فهم توسعه‌ی بازار کار در روسیه از سال‌های 2000 تا 2017 بدون فهم آنچه در دهه‌ی 1990 رخ داد، دشوار است. طی دهه‌ی پرتلاطم پس از فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی، فدراسیون روسیه پدیدار شد و گذار دردناک از اقتصاد برنامهریزی شده به‌اقتصاد بازار را آغاز کرد. این کشور رکود اقتصادی بسیار عمیق و طولانی‌ای را تجربه کرده بود که با سه ضربه اقتصادی کلان و نیرومند (یعنی: سال‌های 1992، 94 و 98) مواجه شد، این آخرین ضربه که در اوت 1998 وارد شده بود، به‌موجب بحران مالی آسیایی آغاز شد. در آن زمان تولید ناخالص داخلی این کشور حدود 60 درصد تولید ناخالص داخلی سال 1991 (آخرین موجودیت اتحاد جماهیر شوروی) بود. با این‌حال، فروپاشی گسترده‌ی مورد انتظار بازار

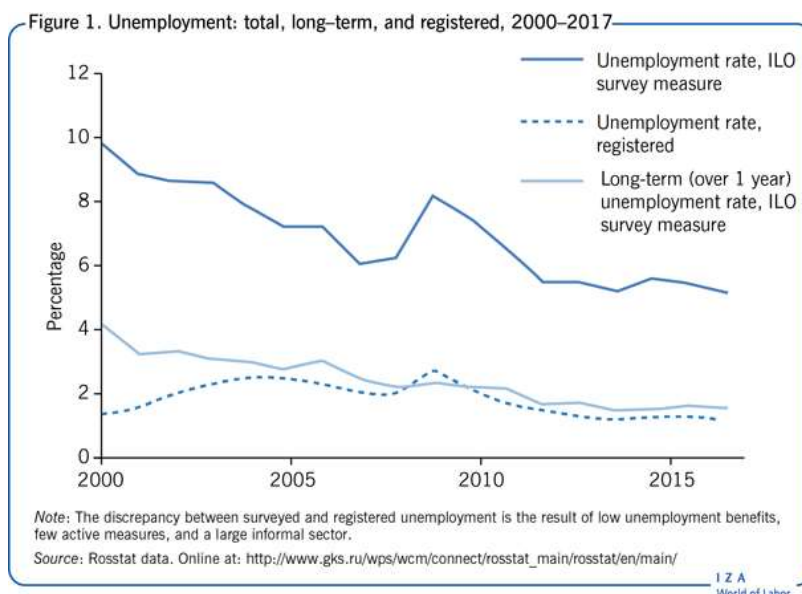
کار رخ نداد: اشتغال افت «ملايم» 15 درصدی داشت، درحالی که بی‌کاری، به‌ویژه با توجه به عمق بی‌سابقه‌ی رکود، در سطوح معتدل باقی ماند. نرخ بی‌کاری به‌اوج خود در سطح 14 درصد در سال 1999 رسید، اما اندکی بعد شروع به‌کاهش کرد. هزینه‌ی این تنظیم تاحدود زیادی به‌دستمزدها تحمیل شد که اُفت عمیقی داشت و تا پایان این دهه دوسوم ارزش سال 1991 خود را از دست داد. تورم بالا و پایدار به‌همراه تأخیر در پرداخت دستمزد (یعنی، به‌تعویق انداختن دستمزدها) هزینه‌های کار را برای کارفرمایان کاهش داد [11]، [12]. سازوکارهای تنظیمی دیگر مانند مرخصی‌های اداری، ترتیبات کاری کوتاه مدت و توسعه‌ی استخدام غیررسمی (به‌شيوه‌ی قراردادی) به‌سطح پایین بی‌کاری اندازه‌گیری شده‌ی معمول و سطح بالای استخدام یاری رساند.

با جمع‌بندی دهه‌ی نخست بازار کار روسیه می‌توان گفت که نسبتاً تنظیم ملايمي در استخدام و بی‌کاری صورت گرفت که می‌توان آن را با انعطاف بیش از اندازه‌ی هزینه‌های واقعی نیروی کار توضیح داد. این انعطاف‌پذیری چند بنیان کلیدی داشت: تورم بالا، دستمزدهای معوقه، سطح پایین دستمزد، و سهم بسیار متغیر دستمزد [13]، [14]. بهبود یافتن از این رکود در اوایل دهه‌ی 2000 آغاز شد. کاهش شدید ارزش پول ملی که حاصل بحران سال 1998 بود و بهبود سریع قیمت گاز/نفت که قدری دیرتر آغاز شد، محیط اقتصادی کلان را دگرگون ساخت و به‌روسیه کمک کرد تا در نهایت به‌مسیر رشد بازگردد، هرچند که این مسیر همواری نبود.

### مجموعه‌ی مسائل: سال‌های 2000 تا 2017

عملکرد کلی بازار کار روسیه از آغاز این سده در نمودار بالا نشان داده شده است. این نمودار تطور تولید ناخالص داخلی [GDP]، استخدام [employment] و دستمزدهای واقعی [real wages] را در مقایسه با سال مرجع (2000) برحسب درصد نشان می‌دهد. سال 2008 دوران مورد مطالعه را به‌دو زیرمجموعه تقسیم می‌کند. نخستین دوران زیرمجموعه با رشد اقتصادی سریع مشخص می‌شود. دومی با رکود طولانی و دو بحران جدید تداعی می‌شود که در سال‌های 2009 و 2015 رخ داد. همچنان که در نمودار بالا می‌بینیم، اشتغال کلی تقریباً هیچ واکنشی به‌تغییر تولید ناخالص داخلی در هیچ یک از این دو زیرمجموعه نشان نداد. در مقایسه با رشد 66 درصدی تولید ناخالص داخلی در زیرمجموعه‌ی نخستین، استخدام تنها 9 درصد رشد کرد و سراسر دوره‌ی دوم نیز تا حد زیادی ثابت ماند. طی نخستین دوره‌ی زیرمجموعه ارزش دستمزد واقعی جهش اثرگذار 185 درصدی را داشت، درحالی که در دوره‌ی زیرمجموعه‌ی دوم، دو اُفت قابل توجه در دستمزد واقعی، با بهبودی سریع وجود داشت. سطح تولید ناخالص داخلی در سال 2017 نسبت به‌سال 2008 افزایش ملايم 5 درصدی داشت. بار دیگر، به‌نظر می‌رسد که دستمزدهای واقعی ثبات اشتغال را به‌عنوان وسیله‌ای تعدیل‌کننده یاری داد. استخدام ثابت (و پایین بودن سطح بی‌کاری) این امکان را منتفی نمی‌سازد که مشارکت ضعیف و نرخ‌های استخدامی پایین وجود داشته باشد. به‌هرروی، در مورد روسیه این هر دو پیوسته بالا باقی ماندند. استخدام نسبت به‌کل جمعیت [e/p] تدریجاً به‌افزایش گرایش داشت و علی‌رغم بحران‌ها به‌گونه‌ای یکنواخت افزایش یافتند. با آغاز از سطح 63.3 درصد (برای گروه‌های سنی 15 تا 64) در سال 2000، به 70.3 درصد در سال 2017 رسید. شکاف استخدامی جنسی که حدود 8 تا 10 درصد بود، طی تمامی این دوره ثابت ماند. با چنین نسبت‌هایی سطح اشتغال در روسیه بالاتر از میانگین «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه» (OECD)، و نرخ استخدام زنان (حدود 65 درصد) در شمار بالاترین نرخ‌ها در جهان است [15]. افزایش تدریجی در نسبت اشتغال به‌جمعیت (طی دوره‌ی بهبود اقتصادی) موجب تقاضای فزاینده‌ای برای کارگران جوان‌تر و همچنین کارگران مسن‌تر شد که باعرضه‌ی روزافزون دانش‌آموختگان دانشکده‌ها (گروهی که بیش‌ترین نسبت اشتغال به‌جمعیت را دارند) همراه بود. اگر گروه سنی اولیه (25 تا 54 سال) مورد مشاهده قرار بگیرد، نسبت اشتغال به‌کل جمعیت برای مردان و زنان (به‌ترتیب حدود 90 و 83 درصد) بود که 3 و 14 درصد از میانگین کشورهای همکاری و توسعه‌ی اقتصادی (OECD)

بیشتر است. در این میان، سطوح استخدام زنان در روسیه از استخدام مردان در بعضی از کشورهای اروپایی (مانند جنوب اروپا) فزونی گرفت. چنین نرخ‌های بالایی در کشوری وجود دارد که سن نسبتاً پایین‌بازنشستگی در این کشور (55 یا 60 سال به‌ترتیب برای زنان و مردان) همچنان برجای مانده است. اشتغال ثابت می‌تواند حاکی از بی‌کاری هم باشد. نمودار شماره یک حکایت بی‌کاری الگوگرفته و 3 شاخص عمده را نشان می‌دهد که تغییر یافته‌اند.



در هر دو بررسی انجام شده توسط سازمان بین‌المللی کار در سراسر دوره‌ی 17 ساله، نرخ بی‌کاری گرایش به‌افت دارد. ضربه‌ی سال 2009 موجب افزایش کوتاه‌مدت در نرخ بی‌کاری کلی (از 6 درصد به 8 درصد) شد. بی‌کاری نیروی‌کار پس از سال 2012 به‌طور ثابت زیر 6 درصد باقی ماند. در همین حال، بی‌کاری ثبت شده همیشه بسیار کمتر از بی‌کاری مبتنی بر تحقیق بود. این عمل‌کرد (یعنی، بی‌کاری پایین و ناخوانی چشمگیر بین بی‌کاری تحقیق شده و بی‌کاری ادعایی) به‌عنوان یکی از سیمای برجسته‌ی بازار کار روسیه همچنان ادامه می‌یابد، و دلیل آن تلفیق سیاست بازار کار فلاکت‌بار (یعنی، مزایای بی‌کاری پایین و فقدان معیارهای فعال) و وجود بخش غیررسمی نسبتاً بزرگ است. کل بی‌کاری بررسی شده در ابتدای این دوره حدود 40 درصد بود، اما در پایان دوره فقط حدود 30 درصد [نیروی‌کار] را تشکیل می‌داد.

همچنان‌که نمودار بالا نشان می‌دهد، بی‌کاری به‌عنوان مسئله‌ی حادی در بازار کار ظاهر نمی‌شود. بار دیگر، واکنش اصلی بازار نسبت به‌بی‌ثباتی قابل توجه اقتصاد کلان از طریق قیمت عبور کرده، و به‌صورت کمی درنیامده است. این وضعیت در تقابل با اوضاع کشورهای اروپای مرکزی و اروپای شرقی به‌چشم می‌خورد که آن‌ها نیز چنین گذاری را تجربه کرده‌اند<sup>[6]</sup>.

### بنیان‌های نهادی اشتغال پایدار و دستمزدهای انعطاف‌پذیر

معمای ثبات پایدار استخدام کلی و دستمزدهای انعطاف‌پذیر را می‌توان با سیمای مشخص نهادی بازار کار روسیه توضیح داد. سرعت تنظیم اشتغال، آن‌گونه که با نرخ استخدام و اخراج مشخص می‌شود، تا حدود زیادی تحت تأثیر محدودیت قانون حمایت از استخدام است، درحالی‌که انعطاف دستمزد به‌دستگاه تعیین مزد پایه بستگی دارد. این مورد اخیر شامل قوانینی برای تعیین کف دستمزد و جریان‌های چانه‌زنی جمعی می‌شود. انتخاب بدمبستان دستمزد و استخدام تا حدود زیادی مسئله‌ی اقتصادی-سیاسی است و

دولت روسیه همیشه به‌بی‌کاری پایین توجه داشته است، و این در میان اولویت‌های برجسته‌ی سیاست داخلی بوده است.

### مقررات استخدام

هسته‌ی «مقررات حمایتی استخدامی» [EPL] در قانون کار موجود تجسم یافته که نخست در سال 2002 اعمال شد. اگرچه قانون کار 2002 برخی قوانین منسوخ را از میان بُرد، اما «مقررات حمایتی استخدامی» در قانون کار بازتاب سلف آن است و سخت‌گیری‌های بسیاری را از مقررات دوران شوروی به‌ارث برده است.

در اواسط دهه‌ی 2000 شاخص «انجام معاملات بانک جهانی»، سختی اشتغال (سختی استخدام، اخراج و ساعات کار) برای روسیه را در مقایسه با میانگین «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه» بسیار مستحکم‌تر ارزیابی کرد<sup>14</sup>. گرچه «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه» گرایش داشت که «مقررات حمایتی استخدامی» در روسیه را نسبتاً منعطف ارزیابی کند؛ با وجود این، استحکام [حمایتی] بیش از حد را در مورد کارگرانی که قراردادهای ثابت داشتند، تصدیق کرد. بنابر آخرین برآوردها، حمایت شغلی در روسیه در مقایسه با میانگین «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه» از امتیاز بالاتری برخوردار است. تنها پرتغال که به‌خاطر مستحکم‌ترین «مقررات حمایتی استخدامی» در میان کشورهای عضو «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه» دارد، در راستای این بُعد امتیاز بالاتری می‌گیرد<sup>17</sup>.

### حداقل دستمزد و مزایای بی‌کاری

طی سراسر دوره‌ی 2000 تا 2017، حداقل دستمزدها و مزایای بی‌کاری در سطوح پایین ثابت بودند. نسبت حداقل به‌میانگین دستمزد (یعنی، نسبت کایتس (Kaitz))، تا حدود سال 2007 زیر 10 درصد باقی ماند. [شاخص کایتس که در سال 1970 ابداع شد و به‌نام هیمن کیتز نام‌گذاری گردید، یک شاخص اقتصادی است که با نسبت حداقل دستمزد قانونی اسمی به دستمزد متوسط تنظیم شده و برای پوشش سطح صنعت نشان داده می‌شود]. در ژانویه‌ی 2009 دستمزدهای حداقل تقریباً دوبرابر شد (از 2300 روبل به 4330 روبل به‌صورت اسمی) - از 13 درصد به 23 درصد دستمزد میانگین افزایش پیدا کرد. به‌هرروی، اندکی پس از سال 2009 نسبت کایتس به 17 درصد کاهش یافت، پیش از آن‌که تا پایان سال 2017 به 20 درصد افزایش یابد. چون دستمزد میانگین در مناطقی که عمل‌کرد بهتری داشتند تا 5 برابر بیش‌تر از مناطقی بود که بدترین عمل‌کرد را داشتند. حداقل دستمزد کشوری در 2017 برابر با صرفاً 15 درصد دستمزد میانگین در مناطق ثروتمندتر (مانند شهر مسکو یا منطقه‌ی نفتی کیومن) بود، درحالی که در مناطق فقیرتر (جمهوری‌های ملی قفقاز شمالی، از جمله دیگران) می‌توانست تا 50 درصد افزایش یابد. طی تمامی این دوره، این نسبت کشوری بسیار کمتر از اروپای شرقی و اروپای مرکزی بوده است. تا سال 2006، حداقل دستمزد از سوی مقامات فدرال به‌طور یکسان برای همه‌ی مناطق تعیین می‌شد. بنابر متمم‌های قانون کار در سال 2006، علاوه بر حداقل دستمزد ملی هر منطقه مجاز بود تا حداقل دستمزد خودش را در سطحی که کمتر از سطح ملی نباشد، اعلام کند.

بعضی مناطق از ارتقای سطح دستمزد حداقل منطقه‌ای سرباز زدند، مناطق دیگر افزایش بسیار ملایمی داشتند، درحالی‌که در مناطق دیگر، گرچه با اخطارهای مهم، اما به‌طور اساسی‌تری افزایش یافت. یکی از دستمزدهای حداقلی منطقه‌ای در مسکو تعیین شد، گرچه حتی در این‌جا نیز حدود 25 درصد از دستمزد میانگین بالاتر بود.

دگرگونی مزایای بی‌کاری طی زمان حکایت مشابهی دارد. نسبت جایگزینی (به‌مثابه‌ی نسبت مزایای بی‌کاری میانگین به دستمزد میانگین) در سال 1998 به بالاترین نقطه‌ی خود، یعنی سطح 30 درصد رسید، البته پیش از این‌که افول تدریجی به‌زیر 10 درصد را در بحران 2008 تجربه کند. افزایش در حداکثر

ارزش مزایای بی‌کاری در 2009 نسبت جایگزینی را چندان تحت تأثیر قرار نداد و این نسبت اُفت تدریجی خود را ادامه داد. در سال 2017 صرفاً حدود 7-8 درصد بود. در این بستر، سطح مزایای بی‌کاری هیچ‌گاه به‌عنوان کف دستمزد اجباری عمل نکرد.

مزایای بی‌کاری پایین حاصل هزینه‌ی بسیار اندک برای برنامه‌های منفعل بازار کار است، (هزینه برای سیاست‌های فعال نیز به‌شيوه‌ای مشابه قابل چشم‌پوشی است). در سراسر دهه‌ی 1990، این نوع هزینه‌ها کمتر از نیم درصد تولید ناخالص داخلی را تشکیل می‌داند. در دهه‌ی 2000، مجموعه‌ی هزینه‌ی سالانه برای برنامه‌های بازار کار زیر یک‌دهم درصد تولید ناخالص داخلی بود، و تنها در سال 2009 بود که به‌موجب هزینه‌های ضدبحران اضافی به‌سدهم درصد نزدیک شد<sup>[3]</sup>. برای مقایسه، هزینه برای برنامه‌های انفعالی تنها در کشورهای «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه»، به‌طور میانگین بالغ بر حدود یک درصد تولید ناخالص داخلی می‌شد<sup>[8]</sup>.

همچنان که می‌توان دید، کف دستمزدها به‌دلایل اقتصادی و سیاسی گوناگون به‌طور پیوسته‌ای پایین نگه‌داشته شده است، و دشوار بتوان آن را به‌عنوان مانع کارآمدی در برابر کاهش دستمزدها در نظر گرفت. اگر اندکی عمیق‌تر به‌این وضعیت نگاه کنیم، [این سؤال پیش می‌آید که] چه عواملی می‌تواند به‌توضیح تعهد دولت روسیه نسبت به‌سیاست کف پایین دستمزد یاری رساند. چند دلیل را می‌توان ذکر کرد. نخست، محدودیت‌های مالی وجود داشت. تا سال 2000 مزایای اجتماعی متعددی با حداقل دستمزد مرتبط بود و هرگونه افزایشی در حداقل دستمزد، برای افزایش هزینه‌های اجتماعی تأثیری بر انگیزاننده و منفی داشت. به‌همین روال هرگونه افزایشی در دستمزد حداقل تمامی مقیاس پرداخت‌ها در بخش عمومی را افزایش می‌داد، و افزایش هزینه‌های اجتماعی تورم را به‌دنبال می‌آورد. دوم، گوناگونی بسیار زیاد مناطق روسیه حاکی از این است که هرگونه افزایش گسترده‌ای در دستمزد حداقل کشوری یا در مزایای بی‌کاری می‌تواند تأثیر منفی جدی بر بازارهای کار منطقه‌ای دچار رکود داشته باشد. و سوم، درحالی‌که دولت بی‌کاری بالا را به‌عنوان چالشی به‌لحاظ سیاسی خطرناک در نظر می‌گرفت، کف پایین دستمزد (در تلفیق با دیگر مشخصه‌های نهادینه) به‌جذب کار با مهارت کم و جلوگیری از افزایش بی‌کاری یاری می‌رساند. تنظیمات روبه‌بالای مزایای بی‌کاری و سطوح دستمزد حداقلی تنها هنگامی اعمال می‌شدند که به‌لحاظ سیاسی نفعی در آن‌ها بوده باشد و معمولاً با انتخابات آینده انطباق داشته است.

## ساختار دوگانه و تعیین دستمزد

وضعیت انعطاف‌پذیری دستمزد رو به‌پایین در شرکت‌های روسی، مشابه انعطاف‌پذیری دستمزد رو به‌بالا محدودیتی نداشت. دستمزد هر فرد -هم در شرکت‌های خصوصی و هم در شرکت‌های دولتی- به‌گونه‌ای نمونه‌وار دارای دو مؤلفه بود. بخش نخست در قراردادهای کار تثبیت شده است. بخش دوم بخشی بسیار متغیر است که به‌طور میانگین یک سوم کل دستمزد را دربرمی‌گیرد و اغلب هم وابسته به‌عملکرد مالی شرکت است. (جزء غیررسمی -یعنی، پرداخت زیرمیزی دستمزد یا داخل «پاکت»- البته اگر وجود داشته باشد، انعطاف‌پذیرین و سومین بخش را برای برخی از انواع استخدام‌ها تشکیل می‌دهد). در بخش عمومی، اگرچه بسیار تعدیل شده است، اما بخش متغیر به‌درآمدهای بودجه‌های منطقه‌ای یا محلی مرتبط است. اگر درآمدهای بودجه‌های منطقه‌ای یا محلی افزایش یابد، کارگران بخش دولتی از درآمدهای بالاتری برخوردار می‌شوند، این در صورتی است که همه‌ی شرایط دیگر یکسان می‌ماند، و بالعکس<sup>[4]</sup>. بخش متغیر دستمزد در تمامی صنایع و شرکت‌ها رابطه‌ی مثبتی با دستمزد میانگین دارد.

مؤلفه‌ی متغیر پایدار و عمده در ساختار دوگانه‌ی دستمزد، به‌طور خودکار سهمین شدن در ریسک عدم قطعیت را به‌همراه دارد. در همین حال به‌نابرابری بیش‌تر دستمزد کمک می‌کند.



## اتحادیه‌های کارگری و موافقت‌نامه‌های دستمزد

میزان گستردگی اتحادیه‌های کارگری در اوایل دهه‌ی 1990 نزدیک به صد در صد بود، اما به تدریج دچار فرسایش شد. در شرکت‌های بزرگ و متوسط حدود هفتاد درصد کارگران هنوز هم عضو اتحادیه‌اند. این‌که چه تعداد از اعضای اتحادیه تنها روی کاغذ وجود دارند، شفاف نیست. خارج از بخش شرکت‌های بزرگ و متوسط (که تقریباً 45 درصد مشاغل را فراهم می‌کنند)، اتحادیه‌های کارگری در حال حاضر به سختی وجود دارند.

چنانچه با معیارهای رایج قضاوت کنیم، تعیین دستمزد در شرکت‌های روسی بسیار متمرکز است و با ساختار چانه‌زنی چندلایه نیز هم‌آهنگ شده است. «کمیسیون سه‌جانبه» هیأتی در سطح ملی است که موافقت‌نامه‌های سراسر کشور را تصویب می‌کند. این موافقت‌نامه‌ها در سطح صنعت بین انجمن‌های کارفرمایان و بخش معینی از اتحادیه‌ها، و سرانجام با توافق‌نامه‌های سه‌جانبه در سطح منطقه‌ای رعایت می‌شود. در این چهارچوب، ممکن است به نظر به برسد که شرکت‌ها جای چندان برای تعدیل منطقه‌ای و محلی دستمزد نداشته باشند. به هر روی، معمولاً بخش متغیر کل دستمزد به نحوه‌ی اجرا وابسته باقی می‌ماند که پدیده‌ی بازار موقت را فراهم می‌کند و مؤلفه‌ی افزایش نابرابری را به وجود می‌آورد. این امر تمامی ساختار چانه‌زنی جمعی را تا اندازه‌ی زیادی سطحی می‌سازد. اگر اتحادیه‌های کارگری نیرومندتر و نافذتر بودند، انتظار می‌رفت که دگرگونی کمتری در دستمزدها ایجاد شود، بخش متغیر کوچکتری (اگر نگوییم که اصلاً هیچ بخشی) در ساختار دستمزد را می‌دیدیم، نرخ‌های رها شده‌ی پایین‌تر و اعتصابات بیش‌تری را در مقایسه با آنچه طی دوره‌ی مورد مطالعه دیده شد، مشاهده می‌کردیم.

## کارآیی اجرای حمایت از اشتغال

اعمال «قانون حمایت از اشتغال» در سراسر مناطق روسیه، محلات و شرکت‌ها به طرز چشم‌گیری متغیر است و از این رو عمل‌کرد بازار کار بسیار ناهمگونی را ایجاد می‌کند<sup>19</sup>. اعمال شدیدتر این قانون موجب افزایش هزینه‌های کار می‌شود، و تأثیری منفی بر استخدام و تأثیری مثبت بر بی‌کاری دارد، در حالی‌که اعمال ضعیف آن به مقررات‌زدایی از بازار کار کمک می‌کند. کاربست واقعی این مقررات در منطقه‌ای معین اغلب با مداخلات مستقیم از سوی مقامات محلی و منطقه‌ای در سیاست شرکت‌ها تعدیل می‌شود. بدین ترتیب، درجه‌ی واقعی و طبیعت اجرای پیش از رویداد، غیرقابل پیش‌بینی می‌شود؛ در نتیجه عدم اطمینان افزایش می‌یابد و عملاً هزینه‌های تعدیل برای هرگونه کوچک‌سازی انبوه [کارکنان] نیز بالا می‌رود. نتیجه این‌که کارفرمایان گرایش پیدا می‌کنند که از ترخیص کارکنان در مقیاس وسیع اجتناب کنند و به جای آن استعفا‌های فردی را که با هزینه‌ی اخراج تقریباً صفر روی می‌دهد، به کار گیرند. دستمزدهای انعطاف‌پذیر با بخش‌های بسیار متغیر، در مواقع عمل‌کرد اقتصادی ضعیف، به این‌گونه رهاکردن شغل [یا استعفا] کمک می‌کند. این امر به‌کند شدن و کاهش تعدیلات استخدامی کمک می‌کند.

## آموزش: آموزش رسمی بالاست،

## اما بهره‌وری و مولد بودن کار پایین است

دو مشخصه‌ی بسیار برجسته‌ی بازار کار روسیه توسعه‌ی سریع آموزش در سطح دانشگاهی و به‌طور هم‌زمان ناپدید شدن تدریجی نیروی‌کار با تحصیلات پایین است. همچنان‌که نمودار شماره دو نشان می‌دهد، در سال 1989 (پیش از فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی) از هر شش فرد استخدام شده یکی تحصیلات در سطح دانشگاهی داشت، این نسبت در سال 2002، یک در چهار، و در 2015 بیش‌تر از یک در سه بود. تعداد کلی تمامی کسانی که تحصیلات سطح سوم را دارند (که شامل دانشگاه و کالج می‌شود)، از 70 درصد در سال 2015 فراتر رفته است. روسیه با فراوانی کسانی که دانش‌آموخته‌ی

سطح سوم بوده‌اند، خود را در این شاخص جلوتر از اغلب کشورها می‌بینند. به هر روی، با توجه به ساختار شغلی موجود و نسبت گسترده‌ی مشاغلی که به مهارت کمی نیاز دارند، این مسئله به افزایش مشکل بیش از حد تحصیل کرده‌ها منجر شده است. این در حالی است که نیروی کار آموزش ندیده به‌طور کامل ناپدید شده است. کارگرانی که دارای نه سال تحصیلات یا کمتر بوده‌اند، کمتر از 4 درصد کل استخدامی‌ها را تشکیل می‌دهند که عمدتاً نزدیک به سن بازنشستگی‌اند.

Figure 2. Educational composition of employment (%)

	1989	2002	2015
University (complete and incomplete)	15.9	26.3	37.4
College (2 years or short-cycled tertiary)	24.3	35.7	34.7
Vocational	17.8	15.3	9.8
General secondary	20.8	16.2	14.3
Basic (8–9 years) and lower	21.2	6.6	3.8

Source: Author's estimates using data from the population censuses of 1989 and 2002, and the microcensus of 2015.  
Online at: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/inspection/vpn/vpn\\_popul.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/inspection/vpn/vpn_popul.html)

I Z A  
World of Labor

علیرغم این افزایش چشمگیر کارگران دانش‌آموخته و کاهش کارگران با مهارت کم، سطح کلی عدم توازن مهارت‌ها در اقتصاد بین سال‌های 2000 و 2017 نسبتاً پایدار باقی ماند. سه شاخص اصلی به‌فهم روایت کمک می‌کند:

شاخص نخست، به‌نحوی غیرمنتظره سطح بالاتر آموزش با نرخ استخدام بالاتر مرتبط است. استخدام (یا اشتغال) نسبت به‌کل جمعیت دانشگاهی بیش از 80 درصد در طول این دوره افزایش یافت و نسبت دارندگان درجات کالج و گواهی‌نامه‌های آموزش حرفه‌ای نیز بالا باقی ماند. این مورد دوم (یعنی، دارندگان درجات کالج و گواهی‌نامه‌های آموزش حرفه‌ای) تا اواسط این دوره به 76 درصد رسید، و تا پایان دوره به‌تدریج به 71 درصد کاهش یافت. در همین‌حال، کارگرانی که دارای تحصیلات سطح متوسطه و پایین‌تر بودند، با فرصت‌های استخدامی کاهش‌یافته‌ی روبرو شدند که بخشی تحت تأثیر متقابل مهارت پایین و بخشی هم ناشی از سن بالا بود.

شاخص دوم، بازگشت به‌یک سال مدرسه، با به‌کارگیری استاندارد معادله‌ی مینسری در اوایل دهه‌ی 1990 به‌طور پیوسته 2 تا 3 درصد افزایش داشت، و در اواسط دهه‌ی 2000 به‌اوج خود (یعنی، 8 تا 9 درصد رسید. سپس [این نسبت]، به‌تدریج تا پایان این دوره به 7 تا 8 درصد کاهش یافت. این برآوردها اگرچه کمتر از میانگین کشورهای با درآمد بالاست (حدود 10 درصد در سال)، اما در محدوده‌ی اروپای درحال‌گذار و منطقه‌ی آسیای مرکزی قرار می‌گیرد<sup>10</sup>. به هر روی، با توجه به‌عرضه‌ی بالنده‌ای که برای کار آموزش‌یافته در پس‌زمینه‌ی اقتصاد درحال‌رکود وجود دارد، به‌ندرت می‌توان آن‌ها را پایین در نظر گرفت.

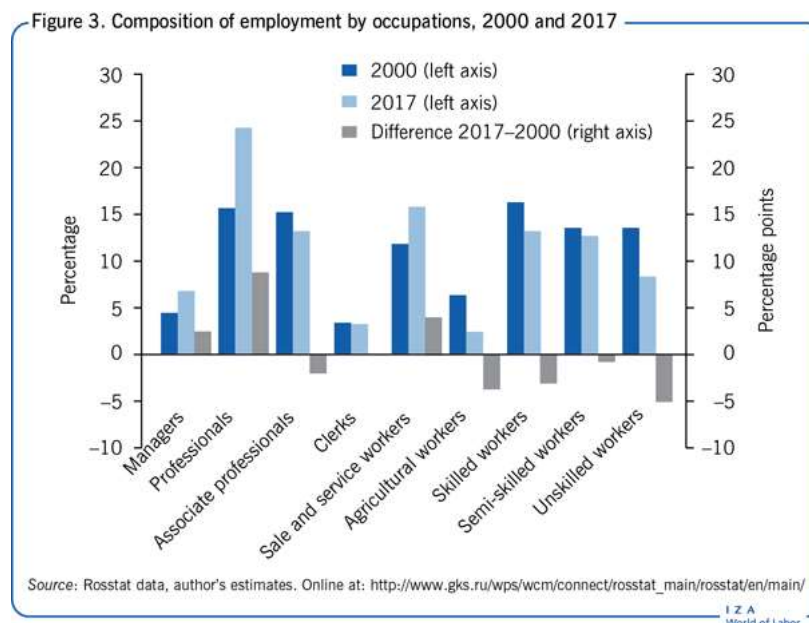
شاخص سوم که کلیدی است، دربردارنده‌ی بررسی مجدد نیروی‌کار در بین گروه‌های عمده‌ی شغلی است. نمودار شماره 3 ترکیبات شغلی استخدام را در سطح یک رقمی در سال 2000 و 2017 مقایسه می‌کند و تغییر آن را نشان می‌دهد.

خلاصه، ماهرترین مشاغل (مدیران، متخصصان حرفه‌ای و متخصصان دست‌یار)، بیش از 9 درصد افزایش یافتند، درحالی که سهم مشاغل با مهارت پایین به‌کاهش گرایش داشت. این امر نشان می‌دهد که افزایش در عرضه‌ی کار دانش‌آموخته تا حدود زیادی با تقاضای رشدیابنده روبرو بوده و بنابراین فرضیه‌ی قطبی شدن را تقویت نمی‌کند. به هر روی، این مسئله سزاوار بررسی دقیق‌تر است و قطبی



شدن شغلی، از جمله تحصیلات بیش از حد به صورت انبوه، نمی‌تواند به عنوان برون‌داد موجهی در میان مدت در آینده نادیده گرفته شود.

با این حال، این موضوع مستحق بررسی دقیق‌تر است و دو قطبی‌سازی شغل، از جمله آموزش بیش از حد انبوه، نمی‌تواند به عنوان یک نتیجه قابل قبول در آینده میان مدت کنار گذاشته شود.



### نابرابری دستمزد و درآمدها - پویایی و سطوح

تحول دستمزدهای واقعی ماهانه (شاخص قیمت مصرف‌کننده که تورم‌کاسته است) را می‌توان در نمودار بالا دید. اگرچه سیر تحول دستمزدهای واقعی ماهانه فراز و فرودهایی بزرگی را طی این دوره نشان می‌دهد، [معهد] در سال 2017 دستمزد واقعی به 323 درصد سطح سال 2000 رسید. رشد ماهانه برحسب دلار حتی تکان‌دهنده‌تر هم بود، گرچه در طول زمان بسیار ناپایدار هم بود. با 80 دلار در سال 2000 شروع شد و در سال 2008 به 700 دلار رسید؛ سپس، در سال 2009 بیش از 100 دلار کاهش یافت، و تا سال 2013 به 900 دلار افزایش یافت، و سرانجام در 2017 به حدود 550 دلار رسید. کاهش‌های عمده در دوره‌های بحران رخ داد و با کاهش شدید ارزش پول ملی تشدید شد.

محاسبات ساده با استفاده از «خدمات آماری دولت فدرال روسیه» (Rosstat) داده‌های دستمزد و وزن اشتغال را برای بخش شرکتی (61 درصد در سال 2017) و غیرشرکتی (39 درصد در سال 2017) نشان می‌دهد. این حاکی از آن است که درآمد کار ماهانه در بخش غیرشرکتی برابر است با حدود 70 درصد آنچه در بخش شرکتی وجود دارد. این شکاف دستمزد بین شرکتی و غیرشرکتی طی زمان افزایش یافته، و توسعه‌ی هم‌زمان اشتغال غیرشرکتی می‌تواند به توضیح افزایش سطح دستمزد پایین و نابرابری در سراسر کشور کمک کند.

نمودار ابتدای این مقاله که عنوان آن «استخدام باثبات در تقابل با دستمزدهای بسیار متغیر» است، می‌تواند حاکی از رشد چشمگیر دستمزد باشد که به‌طور قابل توجهی از تولید ناخالص داخلی و رشد بارآوری تولید فراتر رفته، و از این‌رو رقابت‌پذیری را تضعیف کرده است. به هر روی، این نتیجه‌گیری ناپخته خواهد بود، چون ناهمگرایی شاخص‌های کاهش یابنده‌ی قیمت را که در ارزش‌های اسمی دستمزد و بارآوری/تولید ناخالص داخلی نشان داده می‌شود، نادیده می‌گیرد. اگر کاهش‌دهنده‌ی تولید ناخالص داخلی یا شاخص قیمت تولیدکننده (producer price index) را برای هزینه‌های دستمزد به‌کار ببریم

تا اجازه دهیم که مقایسه‌ی معتبرتری بین دستمزد واقعی و بارآوری تولید انجام شود، گرایش‌ها پس از سال 2009 بسیار نزدیکتر به‌نظر می‌رسد و به‌ندرت ناهم‌گرایی دارد.

### دستمزد پایین

اشتغال بالا و نرخ‌های بی‌کاری پایین در حضور کف دستمزد پایین و انعطاف‌پذیری دستمزد تقریباً بدون محدودیت با رشته‌ی انبوهی از مشاغل با پرداخت پایین مرتبط است. به‌جای حمایت سخاوتمندانه‌تر از بی‌کاری، بازار کار روسیه متکی بر حفظ کارگر در مشاغل پایین است و بدین‌سان پرداخت پایین جای بی‌کاری باز را می‌گیرد.

کسر مشاغل با دستمزد پایین (کارگران به‌طور قراردادی با دستمزد پایین در نظر گرفته می‌شوند، البته اگر که درآمد ساعتی آن‌ها زیر دوسوم درآمد میانه باشد) همیشه گسترده بود، اگرچه در طی زمان کاهش یافته است. یک مطالعه‌ی اخیر نشان می‌دهد که اندازه‌ی گروه با دستمزد پایین از 30 درصد در سال 2002 به 24 درصد کل استخدام در 2016 کاهش یافته است<sup>[11]</sup>. این نرخ‌ها به‌طور چشم‌گیری بالاتر از میانگین کشورهای اروپایی (17 درصد) است، اما بسیار نزدیک به نرخ‌های کشورهای لتونی، لیتوانی و رمانی است. امکان و احتمال دستمزدهای پایین برای کارگران با سطح پائین آموزش و مهارت و همچنین برای کسانی که خارج از شهرهای بزرگ زندگی می‌کنند، بیش‌تر است. همین مطالعه با نظارت بر ناهم‌گونی کنترل نشده و به‌حساب آوردن مسائل وضعیت اولیه، این‌گونه نتیجه می‌گیرد که وضعیت دستمزد پایین عمدتاً دامی درازمدت است<sup>[11]</sup>. مؤلفان درجه‌ی بالایی از وابستگی ساختاری را نشان می‌دهند، [بدین‌معنی] که از هر سه کارگر با دستمزد پایین، دو نفر نمی‌توانند ظرف یک سال از این وضعیت خارج شوند. به‌علاوه، تأثیر این تله برای زنان قوی‌تر از مردان به‌نظر می‌رسد.

### نابرابری

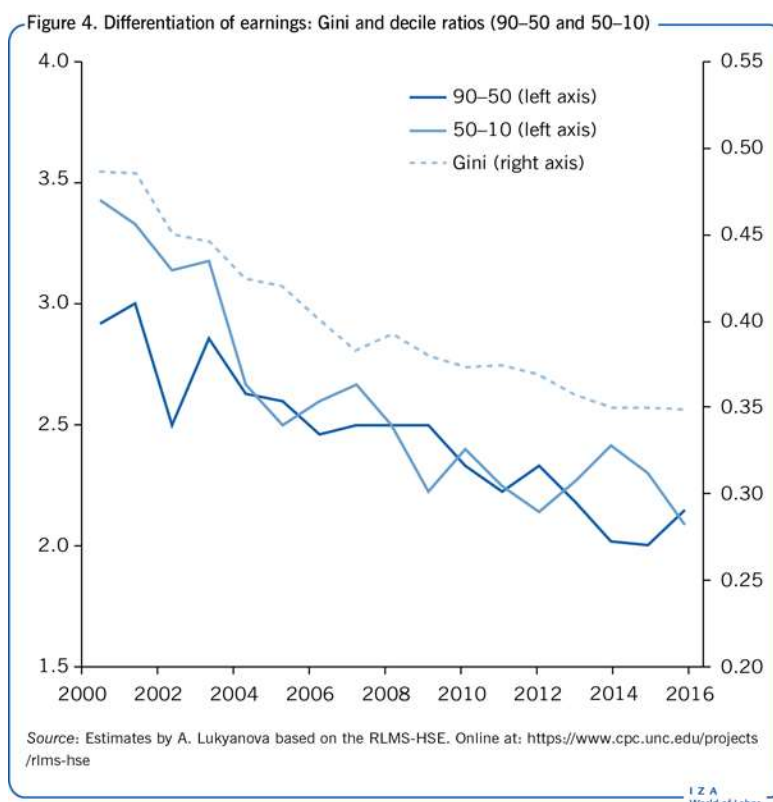
رواج بالای دستمزدهای پایین، همچنین کاربرد گسترده‌ی تعیین دستمزد مرتبط با عملکرد، به‌نابرابری دستمزد کمک می‌کند.

با استفاده از بررسی دستمزد در اکتبر 2013 که به‌طور عمده کارگران کارخانه‌ها را دربرمی‌گیرد (به‌استثنای کشاورزی، مدیریت دولتی مالی و همه‌ی فعالیت‌های اقتصادی کوچک)، بررسی سال 2016 ضرائب جینی را (معیار رایج نابرابری که یک به‌نابرابری کامل و صفر به‌برابری کامل اشاره دارد)، به‌طور جداگانه برای مؤلفه‌های ثابت و متغیر دستمزد برآورد می‌کند<sup>[12]</sup>. ارزش جینی برای بخش متغیر تا 0.63 می‌رسید، درحالی‌که برای قسمت ثابت «فقط» 0.4 بود. دستمزدهای میانگین صنعتی که بالاتر بودند، با اندازه‌ی کسری از دستمزد متغیر هم‌بستگی مثبتی داشتند.

نمودار 4 تصور نابرابری درآمدها را با استفاده از ضریب جینی و نسبت‌های دهکی (90 تا 50 و 50 تا 10) ارائه می‌دهد. این شاخص‌ها حاکی از آن است که نابرابری در سراسر این دوران به‌طور کلی گرایش نزولی داشته است. آمار دولتی (Rosstat) برآوردهای جینی بسیار بالاتری را ارائه می‌دهد، اما با همان گرایش نزولی: از 0.50 در 2000 تا 0.41 در 2017<sup>[13]</sup>. این تفاوت می‌تواند به‌موجب این واقعیت باشد که آمارهای دولتی (Rosstat) از داده‌هایی استفاده می‌کند که تحقیقات شرکت‌هاست و نسبت به‌بررسی نظارت طول [جغرافیایی] روسیه (RLMS-HSE) کار بهتری را برای توجه به‌انتهای دامنه‌ی درست مسئله (یعنی درآمدهای بالاتر) انجام می‌دهد. در هر صورت، کاهش نابرابری طی این دوره واقعی‌تی ثابت در نظر گرفته می‌شود<sup>[14]</sup>.

چه چیزی می‌تواند این فشردگی آشکار را بر بیانگیزد؟ متون موجود پاسخی قطعی ارائه نمی‌دهند. جالب است که گام بسیار سریعی در کاهش نابرابری از سال 2000 تا 2005 مشاهده شد، پیش از این‌که رونق کالایی در 2004 آغاز شود. و قبل از این‌که حداقل دستمزد به‌طور اساسی (در سال 2007 و بعد یکبار دیگر در سال 2009) افزایش پیدا کند. توضیح آزمایشی عبارت از این است که بهبود سریع پس

از بحران (1998)، نخست از طریق حذف نسبتاً سریع معوقه‌های انباشت شده‌ی دستمزد و انقباض ترتیبات کوتاه‌مدت کار و مرخصی‌های بدون حقوق به‌سود دریافت‌کنندگان دستمزد پایین بود. عمل‌کردهای غیراستاندارد تعدیل دستمزد کارگران با دستمزد پایین را نسبتاً بیش‌تر تحت تأثیر قرار می‌دهد [12]. در جستجوی توضیحات بیش‌تر می‌توان نابرابری کاهش‌یابنده را با اقداماتی که برای تخصیص مجدد کار بین صنعت صورت گرفته، مرتبط کرد. طی این دوران (و به‌ویژه در نخستین سال‌های آن) پایین‌ترین دستمزدها (کشاورزی و بخش دولتی) و بالاترین پرداخت‌ها (مالی و معدن) و صنایع، استخدام خود را به‌شدت کوچک کردند و دستمزدهای میانگین به‌سمت میانه گرایش پیدا کرد [14].



## محدودیت‌ها و شکاف‌ها

بیش‌تر دانش موجود درباره‌ی بازار کار روسیه از یک منبع به‌دست می‌آید و آن همین بررسی‌های پایش در زمانی روسیه -ایمنی، سلامت و محیط زیست (RLMS-HSE)- است که در سال 1994 آغاز شد. با وجود این‌که این منبع در سطح کشوری نمایندگی می‌شود و دربردارنده‌ی طیف گسترده‌ای از پرسش‌ها و مسائل است، اندازه‌ی محدودی دارد و فقط در طرف عرضه متمرکز می‌شود. داده‌ها درباره‌ی سوی تقاضای بازار بسیار کمیاب‌تر است. به‌علاوه، کمبودی از ریزداده‌های با کیفیت بالا درباره‌ی دستمزدها و شرکت‌ها وجود دارد. آمار دولتی روسیه (Rosstat) به‌طور معمول دستمزدهای میانگین مجموعه را برای اقتصاد به‌طور کلی گزارش می‌کند، همچنین تقسیماتی را که به‌صورت منطقه‌ای و برحسب صنایع وجود دارد، مطرح می‌کند. به‌هر روی، این برآوردهای به‌شدت جانب‌دارانه است، چون این آمار تقریباً 40 درصد کل اشتغال را دربر نمی‌گیرد. متأسفانه، بررسی پذیرفته‌ی نیروی کار که توسط آمار دولتی روسیه (Rosstat) مدیریت می‌شود، اندازه‌گیری‌های دستمزد را اجازه نمی‌دهد. بررسی‌های درآمد خانوارها که شامل مسائل دستمزد هم می‌شود، برای نخستین‌بار در سال 2015 توسط (Rosstat) ارائه شد، اما مسائل مرتبط با بازار کار همچنان کمیاب است.

## خلاصه و توصیه‌ی مربوط به‌خط و مشی

بازار کار روسیه، مجموعه‌ای از ترتیبات نهادینه‌ی مکمل را ارائه کرده که از اوایل دهه‌ی 1990 از چندین بحران جان بهدر برده است. قدرت این الگو در دستمزدهای بسیار انعطاف‌پذیر نهفته است، درحالی که ضعف آن را می‌توان در حساسیت کم آن نسبت به‌اشتغال پیدا کرد. این ترکیب، بدون افزایش بی‌کاری، کمک می‌کند که جلوی ضربه‌های گوناگون گرفته شود، اما برای مواجهه با فشارهای رقابتی خیلی مناسب نیست و موجب بی‌ثباتی درآمد و نابرابری شدید می‌شود. یک بررسی در 2013 زمینه‌ای با این استدلال فراهم آورده است که این «الگو بهترین الگوی در دسترس در اوضاع موجود رکود عمیق در سطح عدم اطمینان سیاسی و اقتصاد کلان و محیط نهادینه شده‌ی ضعیف بوده است. انتخاب این الگوی خاص در همه‌ی مراحل به‌شدت وابسته به‌مسیر دوران گذار بوده است» [4]. صفحه‌ی 719.

این‌که الگو نیاز به‌برچیده شدن یا اصلاحات اساسی احتیاج داشته باشد، همچنان مسئله‌ای مطرح است. در هر صورت، حرکت هم‌زمان در امتداد یک بزرگراه دو مسیری استعاری استراتژی درستی به‌نظر می‌رسد. از یکسو، تنظیمات بازار کار باید ساده و شفاف‌تر شود و برای شرکت‌ها و کارگران نیز کم‌هزینه‌تر باشد. و از سوی دیگر، اعمال قوانین و قراردادهای باید بهبود اساسی پیدا کند. به‌هر روی، محدودیت‌های عمده در ایجاد شغل، رشد بارآوری تولید و استفاده‌ی کارآمدتر از سرمایه‌ی انسانی که لزوماً بیرون از بازار کار است، منشأ سیاسی-اقتصادی عمیقی دارد.

## قدردانی

نویسنده از داورهای ناشناس و ویراستاران IZA World of Labor به‌خاطر پیش‌نهادات یاری‌دهنده‌شان درباره‌ی پیش‌نویس‌های اولیه‌ی این مقاله تشکر می‌کند. نویسنده از هارموت لمان به‌خاطر اظهارنظرهای سودمندش و از آنالوکیانو/ به‌خاطر فراهم آوردن برآوردهای نابرابری سپاس‌گذار است. کار قبلی مؤلف از جاعات زمینه‌ای بیش‌تری برای مطالبی دارد که در این‌جا ارائه می‌شود و به‌طور فشرده در بخش‌های عمده‌ی این مقاله به‌کار رفته است [4].

## منابع برای مطالعه‌ی گسترده‌تر:

Gorodnichenko Y., and K. Sabirianova Peter. "Returns to schooling in Russia and Ukraine: A semiparametric approach to cross-country comparative analysis." *Journal of Comparative Economics* 33:2 (2005): 324–350. Lehmann, H. "Informal employment in transition countries: Empirical evidence and research challenges." *Comparative Economic Studies* 57:1 (2015): 1–30.

## مراجع کلیدی این مقاله:

[1] Layard, R., and A. Richter. "How much unemployment is needed for restructuring: The Russian experience." *Economics of Transition and Institutional Change* 3:1 (1995): 39–58.

[2] Lehmann, H., and J. Wadsworth. "Wage arrears and inequality in the distribution of pay: Lessons from Russia." In: Polachek, S., and O. Bargian (eds). *Aspects of Worker Well-Being (Research in Labor Economics Vol. 26)*. Bingley: Emerald Group Publishing, 2007; pp. 125–155.

[3] OECD. *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Russian Federation*. Paris: OECD, 2011.

[4] Gimpelson V., and R. Kapeliushnikov. "Labor market adjustment: Is Russia different?" In: Weber S., and M. Alexeev (eds). *The Oxford Handbook of the Russian Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2013; pp. 693–724.

- [5] OECD. OECD Employment Outlook 2018. Paris: OECD, 2018.
- [6] Boeri T., and K. Terrell. “Institutional determinants of labor reallocation in transition.” *Journal of Economic Perspectives* 16:1 (2002): 51–76.
- [7] OECD.Stat. Strictness of Employment Protection–Individual Dismissals (Regular Contracts). Online at: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_R](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_R) [Retrieved March 3, 2019].
- [8] OECD. “Public expenditure and participant stocks in labour market programmes in OECD countries, 2013 and 2014.” In: OECD Employment Outlook 2016. Paris: OECD Publishing, 2016 [Retrieved March 3, 2019].
- [9] Gimpelson V., R. Kapeliushnikov, and A. Lukyanova. “Employment protection legislation in Russia: Regional enforcement and labor market outcomes.” *Comparative Economic Studies* 52:4 (2010): 611–636.
- [10] Montenegro C., and H. Patrinos. *Comparable Estimates of Returns to Schooling Around the World*. World Bank Working Paper No. 7020, 2014.
- [11] Gimpelson V., R. Kapeliushnikov, and A. Sharunina. “Low paid jobs in the Russian labour market: Does exit exist and where does it lead to? [in Russian].” *HSE Economic Journal* 22:4 (2018): 489–530.
- [12] Gimpelson V. “Structural change and inter-industry wage differentiation [in Russian].” *Journal of the New Economic Association* 9:3 (2016): 186–197.
- [13] Rosstat. “Data on inequality.” [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#); [Retrieved March 3, 2019].
- [14] Calvo P., L. Lopez-Calva, and J. Posadas. *A Decade of Declining Earnings Inequality in the Russian Federation*. World Bank Policy Research Working Paper No. 7392, 2015. Online extras The full reference list for this article is available from: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-Russia> View the evidence map for this article: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-Russia/ma>