

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

*Т.Л. Журавлева*

**ПЛАТИТ ЛИ РОССИЙСКОЕ  
ГОСУДАРСТВО «СПРАВЕДЛИВУЮ»  
ЗАРПЛАТУ: ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ**

Препринт WP3/2015/03

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва  
2015

Редактор серии WP3  
«Проблемы рынка труда»  
*В.Е. Гимпельсон*

**Журавлева, Т. Л.**

Платит ли российское государство «справедливую» зарплату: обзор исследований [Электронный ресурс] : препринт WP3/2015/03 / Т. Л. Журавлева ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (650 Кб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 32 с.

В данной статье приведен обзор литературы межсекторного разрыва заработных плат между государственным и частным секторами экономики на российском рынке труда. Проанализированы результаты опубликованных работ и выявлены основные проблемы исследований. Авторы единогласны в том, что в России работники частного сектора получают более высокие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками государственного сектора, их «премия», по разным оценкам, варьируется от 7 до 40%. При этом корректная оценка величины разрыва не тривиальна. Рассматриваемая задача является частным случаем более общей проблемы оценки разрыва заработных плат, основные сложности которой связаны с ограничениями статистических данных, проблемами самоотбора работников и пропущенными переменными. Причины существования устойчивого зарплатного преимущества частного сектора в России до конца не изучены.

Ключевые слова: государственный сектор экономики, межсекторный разрыв заработных плат, РМЭЗ – ВШЭ, Россия  
JEL: J31, J45

*Журавлева Татьяна Леонидовна* (GuravlevaT@yandex.ru), к.э.н. (Ph.D. in Economics), старший научный сотрудник института экономической политики им. Е.Т. Гайдара (Москва).

Препринты Национального исследовательского университета  
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>

© Журавлева Т. Л., 2015  
© Оформление. Издательский дом  
Высшей школы экономики, 2015

## Введение

Не первое десятилетие государственный, и в первую очередь бюджетный, сектор находится в центре общественного внимания в России в связи с заниженными, как считается, заработными платами. Этот сектор<sup>1</sup> производит такие важные для общества блага, как образование, охрана и поддержание здоровья, защита прав и свобод граждан, и его функционирование определяет не только жизнь современных, но и будущих поколений. Именно поэтому развитие и процветание государства невозможно без «качественных» кадров, занятых в государственном секторе. Кроме того, заниженная оплата труда может вызывать недовольство, возмущение, разочарование властью, что провоцирует забастовки, способствует коррупции. Низкие заработные платы снижают привлекательность бюджетного сектора, что создает трудности для государства в процессе набора и удержания сотрудников. Это приводит к снижению квалификации персонала и в конечном итоге отрицательно сказывается на эффективности. Но даже если сложности с наймом работников и не возникают, то недоплата поощряет оппортунизм разного рода. С другой стороны, завышенные заработные платы в государственном секторе связаны с проблемой бюджетного дефицита. Более того, они приводят к сокращению занятости в экономике в целом и, следовательно, росту безработицы, о чем свидетельствует опыт Западной Европы. Поэтому вопрос дифференциации заработных плат между частным и государственным секторами экономики является крайне важным и актуальным.

Проблема дифференциации заработных плат между государственным и частным секторами экономики является частным случаем более общей задачи – разрыва заработных плат по различным признакам, будь то гендерная дискриминация, различия между работниками, входящими в профсоюзы и нет, работающими полное и неполное рабочее время и т.д. Согласно неоклассической экономической теории, заработные платы «эквивалентных» работников в долгосрочном периоде должны выравниваться, однако эмпирические исследования показывают, что этого часто не происходит. На сегодняшний день в мировой литературе достигнуты довольно внушительные успехи в изучении вопроса разрыва заработных плат и, в частности, ее дифференциации между государственным и частным секторами экономики, как с теоретической, так и с методологической точки зрения. Исследования российского рынка труда по данному вопросу все еще остаются весьма редкими (см., например, [Заработная плата в России..., 2008, гл. 4–6, 10]).

---

<sup>1</sup> Различия между государственным, общественным, бюджетным секторами будут обсуждаться в работе в дальнейшем. Эти термины не являются эквивалентными. Государственный сектор будет использоваться в тексте как наиболее общее и нейтральное понятие.

С одной стороны, данная статья призвана подвести черту имеющимся исследованиям: составлен обзор существующих публикаций по тематике межсекторного разрыва заработных плат российского рынка труда, который позволяет понять, насколько используемые методология и выводы соответствуют международной практике, в какой мере полученные выводы соотносятся с практическими и политическими задачами, стоящими перед обществом, и, следовательно, выявить «пробелы» имеющихся работ и направления будущих исследований. С другой стороны, проблема дифференциации заработных плат принадлежит к более широкому классу проблем разрыва заработных плат по различным признакам, при изучении которых исследователи сталкиваются со схожими сложностями, в особенности методологическими. Поэтому выводы, полученные в данной статье, могут быть применены не только непосредственно к изучаемой проблеме, но и экстраполированы на более широкий класс проблем изучения дифференциации заработных плат по различным социально-экономическим показателям.

## **Разрывы в зарплатах: уроки современной литературы**

### ***Чему учит теория?***

Согласно неоклассической экономической теории, в частности, теории человеческого капитала [Becker, 1964; Schultz, 1961; Mincer, 1997] и теории компенсирующих различий [Rosen, 1986], работники, обладающие одним и тем же запасом человеческого капитала и занятые на рабочих местах, имеющих схожие характеристики, должны получать одинаковую заработную плату. Теория человеческого капитала предполагает, что время, потраченное на образование, напрямую увеличивает производительность работника и, следовательно, его заработную плату. В то время как приобретенные навыки и знания, а также другие производительные характеристики индивида влияют на доходы напрямую, самоотбор в определенный сектор и профессию влияет на заработную плату косвенно. Выбирая место работы, индивид максимизирует свою полезность [Knight, 1921; Roy, 1951]. При этом его полезность складывается не только из денежной компенсации, но и неденежных выгод – таких как, например, безопасность работы, длительность рабочего дня, престиж, статус и т.д. Поэтому зачастую работник соглашается на более низкую заработную плату в обмен на более предпочтительные для него условия труда. Более того, некоторые исследования обнаруживают, что факторы, не связанные с производительностью, такие как привлекательность [Hamermesh, Biddle, 1994], рост [Judge, Cable, 2004], социальные навыки [Persico, Postlewaite, Silverman, 2004], личные качества [Almlund и др., 2011] также вознаграждаются на рынке труда.

Кроме неоклассических представлений существуют и альтернативные теории, которые утверждают, что в долгосрочном периоде заработные платы сопоставимых работников могут различаться из-за действия факторов, не связанных с квалификацией и предпочтениями. Эти факторы включают различные дополнительные механизмы установления заработных плат, действующие, например, на локальном рынке труда или в заданной отрасли. Например, теория кривой заработных плат [Blanchflower, Oswald, 1994] предполагает отрицательную связь между уровнем безработицы в регионе и доходами населения, т.е. при прочих равных индивиды, проживающие в регионах с высоким уровнем безработицы, зарабатывают меньше, чем индивиды, которые проживают в регионах с низким уровнем безработицы. Существуют теории, например, [Beaudry, DiNardo, 1991], утверждающие, что предыдущий опыт индивида на рынке труда влияет на его последующие заработные платы путем увеличения мобильности работников и снижения издержек поиска.

Анализ различий в оплате труда не может проводиться без учета специфики конкретных фирм. Многочисленные исследования [Krueger, Summers, 1988; Lucifora, 1993; Gannon, Nolan, 2004] показывают существенную разницу в доходах сопоставимых работников, занятых в различных отраслях. Существенные различия в заработных платах остаются после учета широкого спектра индивидуальных характеристик работников и работодателей. В теории предлагаются различные объяснения этого феномена. Модель эффективной заработной платы [Shapiro, Stiglitz, 1984; Krueger, Summers, 1988] предполагает, что, повышая зарплату, фирма снижает вероятность уклонения от работы. Модель «разделения ренты» [Katz, Summers, 1989] утверждает, что фирмы в более прибыльных отраслях промышленности разделяют ренту со своими работниками, создавая, таким образом, разрыв между наиболее и наименее прибыльными секторами.

Другими словами, все вышеописанные теории указывают на то, что для работника существуют барьеры перехода в другую отрасль или фирму, будь то экономические и административные барьеры, связанные с денежными издержками перехода и нежеланием работодателя принимать новых работников, или психологические – известно, что страх изменений присущ большинству людей. Эти модели обобщены в теории сегментированных рынков труда [Leontaridi, 1998].

### ***Что показывают эмпирические оценки***

Подавляющее большинство исследований, основанных на данных Западной Европы [Mueller, 1998; Lassibille, 1998; Lucifora, Meurs, 2006; Papapetru, 2006a, 2006b; Giordano et al., 2011], показывает, что при прочих равных заработные платы в государственном секторе существенно выше, чем в частном, особенно для женщин. То есть работники государственного

сектора, имея лучшие условия труда и доступ к более широкому пакету социальных благ, также получают и более высокие заработные платы. Исследователи объясняют этот феномен положительным самоотбором в государственный сектор (в смысле ненаблюдаемых индивидуальных характеристик работников), а также высокой силой профсоюзов. Наибольший «выигрыш» женщин объясняется, как правило, более низкой гендерной дискриминацией в государственном секторе по сравнению с частным сектором.

В литературе также отмечается тот факт, что «премия» в государственном секторе выше для наименее квалифицированных работников и снижается в верхних частях распределения заработных плат. В итоге зачастую сотрудники на высших должностях государственного сектора зарабатывают меньше своих коллег из частного сектора. Эти исследования включают работы Mueller [1998] по Канаде, Jürges [2002] и Melly [2005] по Германии, Hyder и Reilly [2005] по Пакистану, Parapetrou (2006a; 2006b) по Греции, Lucifora и Meurs [2006] по Франции, Великобритании и Италии и Cai, Liu [2011] по Австралии. В теории предлагаются различные объяснения этих результатов. Lucifora, Meurs [2006] полагают, что государство должно выступать «справедливым» работодателем, предлагая более высокую заработную плату на нижних должностях, чем частный сектор. Кроме того, профсоюзы государственного сектора также могут способствовать увеличению заработных плат низкоквалифицированных работников. Что касается различий на высших должностях, то они могут объясняться политическими соображениями: избиратели с осуждением относятся к излишне высоким доходам государственных служащих [Lucifora, Meurs, 2006].

Что касается стран с переходной экономикой, то здесь картина противоположная – наблюдается значимый разрыв в пользу частного сектора. Adamchik, Bedi [2000] на основе польских данных приходят к выводу, что работники, занятые в частном секторе, при прочих равных получают более высокую заработную плату, и 7–10%-й разрыв создает государственному сектору трудности по привлечению и удержанию квалифицированной рабочей силы, кроме того, подобный разрыв может стимулировать вторичную занятость и ставить под угрозу эффективность государственного сектора. Gorodnichenko, Sabirianova [2007] изучают рынок труда Украины и также находят существенную «премию» в частном секторе как для мужчин, так и для женщин. Притом что в Польше этот разрыв не превышает 10%, результаты по данным Украины гораздо более внушительны: разрыв достигает 36%. Если Adamchik, Bedi [2000] обеспокоены влиянием различий в заработных платах на эффективность государственного сектора, то Gorodnichenko, Sabirianova [2007] подходят к вопросу этих различий со стороны потребителя и доказывают, что коррупция в государственном секторе (и, следовательно, возможность работников госсектора получать «теневые» доходы в виде взяток) является основной причиной наблюдаемых различий. Их вывод согласуется

с ранее опубликованными результатами Van Rijckeghem, Weder [2001], которые находят значимую отрицательную взаимосвязь между индексами коррупции и заработными платами госслужащих, анализируя данные 31 развивающейся экономики.

В экономической литературе существуют теории для объяснения такого рода секторальной «премии». Основное объяснение состоит в том, что установление заработной платы в государственном секторе подчинено политическим соображениям, в то время как частный сектор ограничен необходимостью максимизации прибыли. Например, служащие государственного сектора составляют значимую долю электората, и более высокие заработки могут быть способом покупки их голосов [Gunderson, 1979]. Кроме того, профсоюзы организаций государственного сектора могут быть более сильными, опираясь на то, что их работники производят важные для общества блага и услуги, спрос на которые неэластичен [Rees, Shan, 1995]. С другой стороны, частный сектор может устанавливать более высокие заработные платы для того, чтобы сократить текучесть рабочей силы и связанные с этим расходы [Salop, 1979] или отбить охоту у сотрудников от уклонений [Shapiro, Stiglitz, 1984]. Таким образом, вариации «премии» заработной платы в том или ином секторе между странами могут свидетельствовать о разной политической ситуации, разной вовлеченности профсоюзов на рынок труда, различной мотивации работников между странами, что вполне предсказуемо в силу различных институциональных условий. Поэтому в «противоречивых» результатах между развитыми и развивающимися странами нет ничего удивительного.

Тем не менее различные (а порой и противоположные<sup>2</sup>) результаты в рамках одной и той же страны и одного периода времени не могут не настораживать. Поэтому методологии определения разрыва заработных плат между секторами и лежащим в основе каждого метода гипотезам должно быть уделено существенное внимание при анализе межсекторного разрыва заработных плат.

### ***Куда ведет методология***

Простейшей оценкой межсекторного разрыва, которую зачастую используют журналисты и политики, является обычная разница между средними заработными платами, наблюдаемыми в частном и государственном секторах экономики. Однако различие в средних не является достаточным основанием для утверждения о существовании межсекторного разрыва, поскольку структура занятости в двух секторах сильно различается с точки зрения образования, квалификации, опыта работы и других характеристик, определяющих заработную плату работников.

---

<sup>2</sup> Melly [2005] находит 7% «премию» в частном секторе для мужчин, в то время как Giordano et al. [2011] утверждает, что немцы-мужчины зарабатывают больше в государственном секторе. Противоречивые результаты для Греции находим у Kanelloropoulos [1997] и Papapetru [2006a].

Во многих исследованиях [Boijas, 2002; Panizza, Qiang, 2005; Gorodnichenko, Peter, 2007; Гимпельсон, 2006; Шарунина, 2013] определяются факторы, влияющие на заработную плату, и оцениваются регрессии, учитывающие эти факторы. Важно отметить, что полученная таким образом оценка межсекторного разрыва является несмещенной при выполнении двух условий. Во-первых, отдача от всех факторов должна быть одинакова в обоих секторах. Другими словами, образование, опыт и прочие характеристики работников должны одинаково оцениваться в государственном и частном секторах экономики. Во-вторых, ненаблюдаемые характеристики должны быть одинаково распределены между секторами, что было бы возможно при случайном выборе сектора. Если же работник выбирает занятость в государственном секторе осознанно, то полученная оценка оказывается смещенной, так как ненаблюдаемые факторы могут коррелировать с выбором сектора. В этом случае возникает проблема самоотбора. Например, если предположить, что в частный сектор идут наиболее мотивированные и усердные работники, то работник государственного сектора при переходе в частный не сможет зарабатывать столько же, даже если он обладает теми же наблюдаемыми характеристиками (опыт, образование и т.д.), так как ему будет не хватать мотивации и усердия. Более того, в доступных статистических данных характеристики работников не всегда точно соотносятся с предъявляемыми на рабочем месте требованиями, например, образование обычно оценивается по наличию диплома, что не является исчерпывающей оценкой уровня человеческого капитала, особенно в российских условиях. Наконец, данный подход исключает из рассмотрения индивидов, не задействованных на рынке труда, что опять же приводит к смещенной оценке.

Все современные эконометрические методы оценки межсекторного разрыва направлены на решение проблемы самоотбора. Другими словами, необходима методология, позволяющая в условиях ограниченности данных учитывать ненаблюдаемые характеристики работников, которые по-разному распределены в двух секторах и, следовательно, приводят к смещению оценок, полученных стандартными методами.

Одним из возможных путей решения проблемы самоотбора является добавление в МНК-модель дополнительных объясняющих переменных, влияющих на выбор сектора. Речь идет о способностях и предпочтениях индивида, влиянии друзей и родственников, немонетарных бонусах, предоставляемых в рассматриваемых секторах. Например, Шарунина [2013] включает в МНК-модель основные неденежные социальные блага, предоставляемые на рабочем месте, такие как оплата очередных отпусков, оплата больничных листов, оплата отпуска по беременности и уходу за ребенком, бесплатное лечение, дотации на транспорт и т.д. Однако в имеющихся статистических данных число подобных переменных обычно весьма

ограничено, а если они и доступны, то не для всех индивидов, что существенно снижает число наблюдений и также приводит к смещенным оценкам.

Если имеются панельные данные, то проблема самоотбора может быть решена путем использования модели с фиксированными эффектами. Модель с фиксированными эффектами, в отличие от расширенной МНК-модели, учитывает *все* ненаблюдаемые характеристики индивида, не изменяющиеся во времени. Однако ненаблюдаемые характеристики могут варьироваться с течением жизни индивида, что не учитывается в регрессиях с фиксированными эффектами и, следовательно, может приводить к смещенным оценкам межсекторного разрыва. Также в модели не оцениваются коэффициенты при переменных, не изменяющихся во времени (пол, место рождения и т.п.). Более того, возникает проблема несбалансированной панели: если респонденты выбывают из обследования не случайно<sup>3</sup>, это также приводит к смещенным оценкам.

Альтернативный метод борьбы с эндогенностью выбора сектора – это метод инструментальных переменных и регрессии с переключением<sup>4</sup>. Для реализации обоих методов необходимо найти инструмент, т.е. переменную, которая влияет на выбор сектора и не коррелирует с ошибкой в уравнении заработной платы. Преимущество регрессии с переключением по сравнению со стандартным методом инструментальных переменных состоит в том, что она позволяет учесть различия в механизмах формирования заработных плат между секторами. Эта модель берет свои истоки из теории выбора профессии (см., например, [Heckman, Sedlacek, 1985]), которая, в свою очередь, опирается на модели самоотбора, впервые сформулированные в Roy [1951].

Основным преимуществом данного метода является возможность нивелировать проблему эндогенности выбора сектора и учесть различные механизмы зарплатообразования в двух секторах. Однако этот метод имеет и ряд недостатков. Во-первых, для его использования необходимо иметь инструмент, влияющий на выбор сектора, но не оказывающий влияния на заработную плату. На практике, в условиях ограниченности данных, достаточно сложно найти подобный инструмент. Во-вторых, полученные оценки могут сильно зависеть от сделанных предположений о распределении ошибок, а также от спецификации уравнений.

---

<sup>3</sup> Если участие в опросе оплачивается, то возможно, что повышение дохода увеличивает вероятность респондента выбыть из обследования.

<sup>4</sup> В англоязычной литературе *switching regression*.

Таблица 1. Инструментальные переменные для выбора сектора

| Год  | Автор, название и журнал   | Используемый инструмент  |
|------|--|--|
| 1993 | Joop Hartog, Hessel Oosterbeek<br><i>Public and Private Sector Wages in the Netherlands</i> , European Economic Review                                   | Уровень образования индивида; образование отца и матери                  |
| 1997 | Gerard Lassibile<br><i>Wage gaps between the public and private sectors in Spain</i> , Economics of Education Review                                     | Возраст; уровень образования; место жительства                           |
| 1998 | Christian Dustmann, Arthur van Soest<br><i>Public and private sector wages of male workers in Germany</i> , European Economic Review                     | Род занятий отца   |
| 2000 | Vera Adamchik, Arjun Bedi<br><i>Wage differentials between the public and private sectors: evidence from an economy in transition</i> , Labour Economics | Возраст; год вступления на рынок труда (до или после 1989 г.)            |
| 2000 | Steven Stillman<br><i>The Determinants of Private and Government Sector Earnings in Russia</i> , RAND Working papers                                     | Наличие земельного участка в собственности, доступность банковских услуг |
| 2004 | Evangelos Falaris<br><i>Private and public sector wages in Bulgaria</i> , Journal of Comparative Economics   | Величина возвращенных сельскохозяйственных угодий                        |
| 2006 | Владимир Гимпельсон, Анна Лукьянова<br>«Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба», Экономический журнал ВШЭ                        | Присутствие в домохозяйстве детей младше 7 лет                           |

Источник: Составлено автором.

В табл. 1 собраны переменные, наиболее часто используемые в качестве инструментов выбора сектора. Использование возраста в качестве такого инструмента [Lassibile, 1997; Adamchik, Bedi, 2000] обосновывается тем, что молодые люди имеют больший доступ к частному сектору и сталкиваются с более низкими затратами на вход в него. Возраст респондента представлен во всех опросах, что является неоспоримым достоинством этого инструмента, тем не менее возраст сам по себе оказывает прямое влияние на заработную плату, что ставит под сомнение его надежность. Специфические особенности рынка труда наводят исследователей на мысль о создании новых инструментов. Например, Adamchik, Bedi [2000] используют в качестве инструмента дамми-переменную, указывающую, вошел ли индивид на рынок труда до или после 1989 г. Идея заключается в том, что люди, вошедшие на рынок после 1989 г., имеют более широкий доступ к частному сектору, а также более низкие барьеры для входа в него. Оригинальный подход приводится в работе Falaris [2004]. Согласно закону 1992 г., в Болгарии земля была возвращена в собственность индивидам. Авторы используют величину возвращенных сельскохозяйственных угодий в качестве инструмента,

мотивируя свой выбор тем, что земля увеличивает нетрудовой доход индивида, что позволяет ему выбирать более рискованные виды деятельности в частном секторе (поскольку он имеет альтернативный источник дохода от земли), но не оказывает прямого влияния на его заработную плату. Stillman [2000] использует доступность банковских услуг в качестве инструмента для частного сектора, полагая, что хорошо развитая банковская инфраструктура предоставляет индивидам возможности кредитования для начала нового бизнеса и в целом способствует лучшему развитию бизнеса. В некоторых работах [Dustmann, Van Soest, 1998] выбор сектора инструментируется уровнем образования и родом занятий родителей индивида. Предполагается, что окружение индивида, в основном родители, оказывают сильное влияние на выбор образования и рода деятельности, при этом, понятно, не оказывают непосредственного влияния на его заработную плату.

Еще один метод борьбы с эндогенностью выбора сектора – это так называемый метод контрольной группы<sup>5</sup>. Суть метода состоит в оценке эффекта воздействия на исследуемую группу путем ее сравнения с «похожей» контрольной группой, которая не испытала воздействия. В целом суть метода близка к методу регрессии с переключением, однако он не требует никаких предположений относительно функциональной формы уравнения заработных плат и распределения ошибок. Сложность применения метода состоит в том, что для построения несмещенных оценок необходим большой объем данных, содержащих множество факторов, определяющих выбор сектора, а исследуемая и контрольная группа должны пересекаться по всем этим факторам, в противном случае не для всех индивидов удастся подобрать подходящие пары в альтернативном секторе.

При множестве имеющихся методов определения межсекторного разрыва заработных плат каждый имеет свои достоинства и недостатки. Методы инструментальных переменных и регрессии с переключением, позволяющие бороться с эндогенностью выбора сектора в теории, крайне сложны в применении на практике, поскольку подобранный инструмент не всегда сильно связан с выбором сектора и ортогонален остаткам в уравнениях заработных плат. Для построения наиболее полной и достоверной картины ситуации наилучшей стратегией является применение различных методологий и сравнение получаемых результатов.

---

<sup>5</sup> В англоязычной литературе propensity score matching.

## Информационная база для эмпирических оценок

Отсутствие необходимых статистических данных является камнем преткновения для большинства экономических исследований во всех странах мира, а в России эта проблема усугубляется слабой организацией сбора и обработки информации государственными статистическими органами. Для получения корректных оценок межсекторного разрыва заработных плат необходимо как минимум обладать информацией о заработных платах, включая неденежную компенсацию работников, а также наиболее полными данными о всевозможных индивидуальных характеристиках работников, включая характеристики их рабочих мест.

В настоящий момент имеются три источника данных, предоставляющих в том или ином объеме необходимую информацию для изучения межсекторного разрыва заработных плат российского рынка труда. Это, во-первых, «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения» (далее РМЭЗ – ВШЭ) – серия национальных репрезентативных обследований, изначально направленных на исследование уровня здоровья и экономического благосостояния населения Российской Федерации в период реформ. На сегодняшний день анкета обследования включает множество вопросов о месте работы индивида, профессии, заработке, условиях труда и удовлетворенности работой, а также информацию о собственнике предприятия, на котором занят респондент. Все данные обследований РМЭЗ – ВШЭ, начиная с 1994 г. и до сегодняшнего дня, находятся в свободном доступе<sup>6</sup>. В 2013 г. в рамках обследования РМЭЗ – ВШЭ было опрошено около 22 тыс. индивидов. Другим источником данных, позволяющим оценивать межсекторный разрыв в России, является «Обследование заработной платы работников по профессиям» (ОЗПП) – это опросы работодателей и работников, в ходе которых собирается информация об индивидуальных характеристиках работника, таких как пол, возраст, образование, стаж работы, профессия, продолжительность рабочего дня; о заработной плате работника с разбивкой на тарифный заработок и прочие выплаты; а также информация о предприятии, включая данные об отрасли, форме собственности, общей численности работников предприятия. Обследование проводится каждые два года, начиная с 2005 г. В выборку попадают крупные и средние предприятия, но не попадают субъекты малого предпринимательства с численностью менее 15 человек. При этом крупные предприятия с численностью более 2 тыс. человек попадают в выборку со 100% вероятностью. Оценка межсекторных различий заработных плат также возможна на основе данных

---

<sup>6</sup> Например, на сайте НИУ ВШЭ <<http://www.hse.ru/rlms>>.

«Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах» (НОБУС). Обследование проводилось Росстатом РФ совместно с Всемирным банком во II квартале 2003 г. Выборка охватила 45 тыс. домохозяйств (примерно 110 тыс. индивидов) и покрыла все российские регионы, при этом считалась репрезентативной для 46 из них. Анкета НОБУСа содержала все вопросы, необходимые для оценки межсекторного разрыва заработных плат, тем не менее обследование было единовременным и после 2003 г. не повторялось.

Несомненным достоинством данных РМЭЗ – ВШЭ, по сравнению с другими источниками, является их панельная структура, а существенный недостаток заключается в том, что все данные получены на основе опросов и, следовательно, могут ненамеренно либо умышленно искажаться респондентами. Последняя проблема решается в обследовании ОЗПП, поскольку информация о работниках собирается из бухгалтерской отчетности предприятий, что исключает все ошибки, связанные с желанием респондента скрыть какую-либо информацию или его неосведомленностью в тех или иных вопросах. Также данные ОЗПП репрезентативны по регионам, что позволяет проводить региональный анализ межсекторной дифференциации заработных плат. Однако данные не являются панелью, что создает соответствующие ограничения для анализа. Также данные ОЗПП не находятся в открытом доступе.

Одним из ключевых вопросов при изучении межсекторного разрыва является отнесение респондента к государственному или частному сектору. В целом вопрос понятия государственного сектора является крайне сложным. Как отмечают Балацкий, Коньшев [2005, с. 4], «никаких унифицированных подходов для определения и вычленения госсектора в самостоятельное понятие не существует». Основные проблемы возникают из-за путаницы понятий «государственный сектор», «государственная собственность» и «государственные финансы (бюджет)» и в настоящей работе не обсуждаются. Тем не менее стоит отметить, что при изучении межсекторного разрыва следует различать две категории государственного сектора:

- 1) бюджетные организации, т.е. предприятия и организации, полностью финансируемые за счет средств государственного бюджета;
- 2) предприятия и организации, находящиеся (полностью или частично) в собственности государства.

К первой категории относятся детские сады, школы, больницы. В зарубежной литературе (например, [Bořjas, 2003]) первая категория также делится на организации, финансируемые из федерального и локального бюджетов. Ко второй категории относятся производственные предприятия, хотя бы часть которых находится в собственности государства. Крупнейшие государственные компании России контролируют производство в области

транспортной инфраструктуры (РЖД), коммуникационной (Почта России), энергетической (ЕЭС России), добычи и экспорта сырья («Газпром», «Роснефть»).

Также государство активно представлено в финансовом секторе – это, прежде всего, Сбербанк, ВТБ, Россельхозбанк, Газпромбанк, Внешэкономбанк. При этом некоторые предприятия, такие как РЖД, почта России, Россельхозбанк, Внешэкономбанк полностью находятся в собственности государства. У некоторых есть и другие собственники, например, такими организациями как Газпром, Сбербанк, ВТБ, помимо государства, владеют российские и иностранные частные лица.

Таким образом, при изучении межсекторного разрыва заработных плат возможно изучение эффекта финансирования предприятия, а также эффекта формы собственности предприятия. Каждый из этих вопросов имеет свою теоретическую базу и заслуживает внимания, тем не менее, их не стоит смешивать.

Таблица 2. Информационная база для эмпирических оценок

| Источник данных | Периодичность  | Имеющаяся информация   | Достоинства   | Недостатки  |
|-----------------|--|--|---|---|
| РМЭЗ – ВШЭ      | Опросы проводятся ежегодно, один раз в год (октябрь – декабрь): 1994–1996, 1998, 2000 – н.в. | Индивидуальные характеристики индивидов; характеристики рабочих мест, включая отрасль и собственника предприятия | Панельная структура данных  | Информация получена исходя из ответов респондентов; несбалансированная панель; данные нерепрезентативны по регионам   |
| ОЗПП            | Опросы проводятся два раза в год, начиная с 2005 г.  | Индивидуальные характеристики индивидов; характеристики рабочих мест, включая отрасль и собственника предприятия | информация собирается из бухгалтерской отчетности предприятий; данные репрезентативны по регионам | Отсутствие панельной структуры данных; исключаются отрасли сельского и лесного хозяйства, рыболовства, финансовой деятельности и государственного управления; исключаются малые предприятия с численностью менее 15 человек; отсутствие данных в открытом доступе |
| НОБУС           | Только 2003 г.   | Индивидуальные характеристики индивидов; характеристики рабочих мест, включая отрасль и собственника предприятия | Данные репрезентативны для большинства регионов   | Единовременное обследование   |

Источник: Составлено автором.

В российской практике сложилась методология выделения работников бюджетного сектора, базирующаяся на информации об отрасли, в которой занят респондент, и форме собственности его предприятия [Гимпельсон, 2007; Шарунина, 2013]. Эта методология применима как на данных РМЭЗ – ВШЭ, так и на данных ОЗПП. Если респондент работает в одной из следующих отраслей – здравоохранение, образование, культура и искусство, государственное управление – и при этом отмечает, что государство является единственным собственником его предприятия, то данный респондент относится к бюджетному сектору, и к альтернативному сектору во всех остальных случаях. В этой связи важно отметить сложность, связанную с изменением классификации отраслей, произошедшим в российской статистике в 2003 г. До 2003 г. использовался классификатор ОКОНХ (общий классификатор отраслей народного хозяйства), после 2003 г. начал использоваться классификатор ОКВЭД (общероссийский классификатор видов экономической деятельности). Эти два классификатора полностью несопоставимы. Так, до 2004 г. в отрасль здравоохранения входили физическая культура и социальное обеспечение, а после 2004 г. по ОКВЭД рассматривается чистое здравоохранение, таким образом, теряются работники спорта и социального обслуживания, представляющие значительную долю бюджетников. Также после 2004 г. теряется сфера искусства<sup>7</sup>. В целом отрасли здравоохранения, образования, культуры и искусства и государственного управления не покрывают всех работников бюджетной сферы.

Работники госпредприятий идентифицируются исключительно на основе данных о форме собственности предприятия, хотя и здесь существуют свои сложности. В ОЗПП форма собственности предприятия задается в соответствии с «Общероссийским классификатором форм собственности», в котором имеется 21 группа, включая федеральную собственность, собственность субъектов РФ, муниципальную, частную российскую, иностранную и т.д. В РМЭЗ – ВШЭ данные о собственнике предприятия представлены более скромно, имеются вопросы о том, является ли владельцем предприятия государство, российские частные лица, иностранные частные лица и сам респондент. Соответственно, разделение на федеральную и муниципальную собственность невозможно, более того, респонденты могут быть плохо осведомлены о форме собственности предприятия, на котором они работают.

### **Межсекторный разрыв: вариация в подходах и оценках**

Теперь через призму изученной методологии и имеющихся данных посмотрим на исследования, посвященные межсекторному разрыву заработных плат на российском рынке труда. В целом таковые исследования представлены в литературе довольно скромно.

---

<sup>7</sup> До 2004 г. по ОКОНХ 93000 – культура и искусство, 95000 – наука и научное обслуживание. По ОКВЭД 11 – наука и культура.

Существует лишь одно исследование, посвященное изучению эффекта формы собственности предприятий. Это [Гимпельсон и др., 2010], где авторы рассчитывают разрыв оплаты труда между работниками предприятий федеральной, региональной, муниципальной, частной, иностранной и смешанной форм собственности на основе данных ОЗЗП 2007 г. Авторы используют различные вариации МНК-модели, учитывая индивидуальные характеристики работников и характеристики рабочих мест, включая отрасли и виды деятельности, и находят существенные различия в заработной плате между предприятиями разных форм собственности. При сравнении с сопоставимыми работниками предприятий других форм собственности лидерами по уровню заработной плате оказались предприятия с участием иностранного капитала (причем, с большим отрывом), далее следуют предприятия, находящиеся в смешанной, частной, федеральной и региональной собственности, замыкают круг муниципальные предприятия. Эта иерархия осталась неизменной при использовании различных спецификаций модели. По всем формам собственности межсекторный разрыв у женщин оказался выше, чем у мужчин. В целом работа носит описательный характер, а ее существенным недостатком является отсутствие контроля за неслучайностью распределения работников. Вполне возможно, что учет ненаблюдаемых характеристик, которые могут быть по-разному распределены на предприятиях различных форм собственности, сократил бы разрыв или даже изменил его направление. Подобных исследований в более поздние периоды времени не проводилось.

Основная часть исследований посвящена эффекту финансирования предприятий, и работники относятся к государственному сектору, если они заняты на предприятиях, финансируемых из государственного бюджета. Работу [Stillman, 2000] можно отметить как пионерское исследование в этой области. Автор использует данные РМЭЗ – ВШЭ за период 1994–1996 гг., 1998 г. и анализирует дифференциацию заработных плат для различных социально-экономических подгрупп. К работникам частного сектора в работе отнесены самозанятые и занятые на частных предприятиях с численностью менее 200 человек, а все остальные работники – к государственному сектору. Автором признается проблема эндогенности при выборе индивидом работы в государственном или частном секторе, а также эндогенность занятости как таковой. Для борьбы с ними автор применяет процедуру коррекции Хекмана, где участие в рабочей силе задается с помощью региональных характеристик занятости (наличие службы занятости, центра социальной защиты населения), а выбор сектора – с помощью таких характеристик, как наличие земельного участка в собственности индивида и доступность/качество банковских услуг. Межсекторный разрыв в пользу частного сектора наблюдается во всех группах, при этом наибольшую «премию» получают молодые и образованные работники частного сектора. Автор также отмечает, что у городских жителей наблю-

дается положительный самоотбор в государственный сектор и отрицательный в частный сектор<sup>8</sup>. Другими словами, индивиды, занятые в государственном секторе, зарабатывают больше, чем зарабатывал бы среднестатистический работник при попадании в госсектор. Именно поэтому межсекторный разрыв, полученный на основании стандартной МНК-модели, составляет 20% для мужчин (30% для женщин), а учет эндогенности занятости и выбора сектора увеличивает его до 97%. В заключение автор отмечает сильную чувствительность оценок межсекторного разрыва к учету самоотбора и подчеркивает необходимость осторожной трактовки результатов, полученных с помощью стандартной МНК-модели.

В работа [Брейнерд, 2002] анализируется влияние приватизации на распределение заработных плат работников государственных и приватизированных предприятий за период 1993–1998 гг. Автор использует две базы данных ВЦИОМ и РМЭЗ – ВШЭ, достоинство первой из которых состоит в возможности разделения приватизированных и частных предприятий. Используя стандартную МНК-модель, в которой принадлежность к тому или иному сектору фиксируется с помощью дамми-переменной, автор находит, что работники приватизированных предприятий получают более высокие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками государственных предприятий, а заработные платы работников частных предприятий выше всех остальных. Однако преимущество приватизированных предприятий над государственными постепенно снижается в течение рассматриваемого периода. Признавая проблему эндогенности (наиболее способные работники могут «самоотбираться» в частный сектор), автор использует технику инструментальных переменных и не подтверждает гипотезу положительного самоотбора работников в сектор приватизированных предприятий.

Йованович и Локшин [2004] оценили межсекторный разрыв в Москве на основе данных «Обследования рабочей силы 1997 г.»<sup>9</sup>. Индивиды были отнесены к частному сектору, если они работали на созданных частных предприятиях, приватизированных предприятиях с наибольшей долей частных лиц и предприятиях других форм собственности (например, с долей иностранной собственности). Работники относились к государственному сектору, если они были заняты на госпредприятиях, либо приватизированных предприятиях, наибольшая доля которых находилась в руках государства. Для определения межсекторного разрыва, а также влияния различных характеристик индивида на выбор сектора и заработные платы, авторы использовали метод регрессии с переключением, где уравнение выбора сектора и два

---

<sup>8</sup> Аналогична ситуация с лицами мужского пола, проживающими в сельской местности. У индивидов женского пола, проживающих в сельской местности, наблюдается отрицательный самоотбор в государственный сектор.

<sup>9</sup> Единичное обследование, проведенное в рамках «Обследования населения по проблемам занятости».

уравнения заработных плат<sup>10</sup> оценивались одновременно с помощью FIML<sup>11</sup>. Для идентификации уравнения выбора авторы использовали три переменные – сектор занятости индивида до 1992 г., семейное положение и количество детей в домохозяйстве. Авторы нашли 16%-й межсекторный разрыв в пользу частного сектора. При этом межсекторный разрыв среди женщин оказался значительно выше, чем среди мужчин (18% против 14%), что может объясняться заинтересованностью женщин в немонетарных льготах, которые в большей степени предоставляются в государственном секторе. Авторы также отмечают низкую отдачу от образования в обоих секторах и в качестве потенциальных объяснений выдвигают гипотезы об избытке высококвалифицированной рабочей силы на рынке, а также тот факт, что знания и навыки, приобретенные еще в Советском Союзе, перестали иметь прежнюю ценность в новой экономической системе. В целом авторы демонстрируют существенное влияние ненаблюдаемых характеристик на межсекторный разрыв. Также стоит отметить, что авторы приходят к выводу о положительном самоотборе работников в частный сектор и отрицательном – в государственный сектор, что напрямую противоречит результатам, полученным Stillman [2000].

В 2006 г. в свет выходят две работы, посвященные судьбе российских бюджетников. Первая работа «О бедном бюджетнике замолвите слово» [Гимпельсон, Лукьянова, 2006] построена на данных НОБУС 2003 г., вторая «Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба» [Гимпельсон, Лукьянова, 2006] – на данных РМЭЗ – ВШЭ 2000–2003 гг. Достоинство первого источника заключается в репрезентативности данных по большинству регионов РФ и, следовательно, возможности проведения регионального анализа. В свою очередь, РМЭЗ – ВШЭ обладает панельной структурой и позволяет изучать межсекторную мобильность работников.

В статье «О бедном бюджетнике замолвите слово» оценивается межсекторный разрыв с коррекцией на эндогенность выбора сектора. Для этого используются два метода: регрессия с переключением<sup>12</sup> и подбор контрольной группы. Респондента относят к категории бюджетников, если он был занят в отраслях образования, здравоохранения либо государственного управления, притом что единственным собственником его предприятия являлось государство. Авторы находят значимый межсекторный разрыв в пользу небюджетного сектора, который сильно варьируется по группам и регионам. Межсекторный разрыв для женщин оказывается существенно выше, чем для мужчин, что согласуется с результатами иссле-

---

<sup>10</sup> Предполагаются различные механизмы установления заработных плат в частном и государственном секторах, т.е. различные отдачи от наблюдаемых индивидуальных характеристик.

<sup>11</sup> Этот метод аналогичен методологии Stillman [2000], за исключением того, что он также учитывает эндогенность участия в рабочей силе.

<sup>12</sup> Используются три инструмента: наличие в домохозяйстве детей до 7 лет, наличие детей от 7 до 15 лет и переменная для занятости сокращенное рабочее время.

дования Локшина [2004], построенного на выборке по Москве. Авторы также находят сильную вариацию «штрафа» бюджетников по профессиональным группам. Например, руководители не оказались самой обделенной группой (а по некоторым оценкам, они получают выигрыш), что наводит на рассуждения об отсутствии стимулов с их стороны к реформированию бюджетных учреждений. Основная новизна работы состоит в изучении региональной дифференциации межсекторного разрыва. Авторы приходят к выводу, что «штраф» бюджетников увеличивается по мере роста благосостояния региона, что наводит их на мысль о том, что политика на рынке труда должна быть дифференцированной, и одинаковое повышение оплаты труда работников всех регионов не решит всех проблем бюджетников.

В работе «Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба» для оценки межсекторного разрыва в России в период 2000–2003 гг. также используются различные эконометрические техники, корректирующие эндогенность выбора сектора – это расширенная МНК-модель с учетом неденежных составляющих компенсационного пакета, регрессия с переключением и модель с фиксированными эффектами, возможность использования которой определяется панельной структурой данных. Для идентификации уравнения выбора используется лишь один инструмент – наличие в домохозяйстве детей младше 7 лет. На основе всех рассмотренных методов авторы приходят к заключению о том, что работники бюджетной сферы получают более низкие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками частного сектора, при этом более полный учет денежных и неденежных характеристик вознаграждения и ненаблюдаемых характеристик работников существенно снижает этот разрыв. Этот факт согласуется с результатами Stillman [2000], который подчеркивает сильную чувствительность оценок межсекторного разрыва к учету самоотбора. Гимпельсон и Лукьянова [2004] демонстрируют отрицательный самоотбор работников в бюджетный сектор, что частично согласуется с результатами Jovanovic, Lokshin [2004] и противоречит результатам Stillman [2000].

Исследование [Шарунина, 2013] повторяет результаты работы Гимпельсона и Лукьяновой [2006], проводя анализ на более длительном интервале времени. Здесь анализируются различия в оплате труда работников бюджетного и небюджетного секторов на основании данных РМЭЗ – ВШЭ за 2000–2010 гг. с помощью стандартной МНК-модели и метода квантильных регрессий. Автор заимствует ранее принятую методологию выделения бюджетников, представляющую собой комбинацию отрасли и формы собственности. Стоит отметить, что в данной работе метод квантильных регрессий был применен впервые для изучения межсекторного разрыва в России. Оценки межсекторного разрыва, полученные на основе баз-

вой и расширенной спецификаций<sup>13</sup>, подтверждают существование значимого разрыва в пользу работников небюджетной сферы на протяжении всего периода наблюдений. Анализ на основе квантильных регрессий демонстрирует увеличение межсекторного разрыва по мере роста заработных плат. Это означает, что более способные работники бюджетного сектора имеют больший «штраф» по сравнению с менее способными. Что интересно, автор приходит к выводу, что межсекторный разрыв для мужчин в среднем выше, чем для женщин, что противоречит ранее полученным результатам [Локшин, 2004; Гимпельсон, 2010]. Результаты декомпозиции показывают, что две трети межсекторного разрыва объясняются разницей в отдаче от характеристик работников, т.е. в бюджетном и небюджетном секторах по-разному ценятся индивидуальные характеристики работников.

В целом можно констатировать, что в более ранних работах изучались эффекты приватизации путем сравнения заработных плат работников приватизированных и государственных предприятий. В последнее десятилетие исследователи также озаботились проблемой бюджетников, болезненностью их заниженной, как принято считать, оплаты труда и вытекающими из этого социальными и экономическими последствиями. Однако существующие на данный момент работы, изучающие проблемы функционирования и оплаты труда в государственном секторе, не лишены недостатков. Основные слабые стороны состоят в следующем.

Во-первых, возникают сложности со сравнением результатов различных исследований, поскольку авторы используют различные методологии и различные подходы к определению занятых в частном и государственном секторах экономики. Например, Йованович и Локшин [2004] относят работников к частному сектору, если они работают на вновь созданных частных предприятиях, приватизированных предприятиях с наибольшей долей собственников – частных лиц и предприятиях других форм собственности. При этом Стилман [2000] относит к частному сектору только самозанятых и занятых на частных предприятиях с численностью менее 200 человек. Таким образом, у двух авторов расхождения в определении занятых в частном секторе возникают за счет самозанятых, занятых на частных предприятиях с численностью более 200 человек, занятых на приватизированных предприятиях, поэтому, вообще говоря, сравнение результатов этих двух работ некорректно, несмотря на то, что они относятся к одному и тому же промежутку времени. В более поздних работах при выделении работников бюджетной сферы используются схожие определения, и сложности возникают лишь при сравнении результатов, полученных до и после 2003 г. вследствие смены российского классификатора видов деятельности с ОКОНХ на ОКВЭД.

---

<sup>13</sup> Расширенная спецификация включает наличие вторичной занятости и неденежные составляющие вознаграждения за труд.

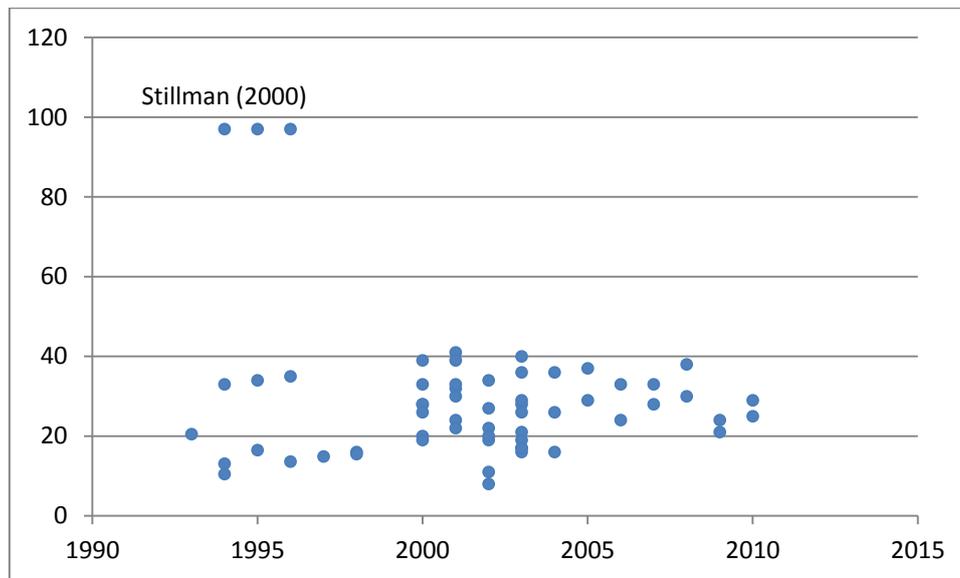


Рис. 1. Оценки межсекторного разрыва заработных плат: 1994–2010 гг.

Во-вторых, следует отметить, что дифференциация полученных оценок довольно высока. На рис.1 представлены всевозможные оценки межсекторного разрыва заработных плат, полученные различными авторами при использовании различных методологий за период 1994–2010 гг. Большинство оценок варьируется в пределах от 7% до 40%, при этом разрыв имеет тенденцию к снижению при более полном учете индивидуальных характеристик и характеристик рабочих мест. Так, стандартная МНК-модель в среднем дает разрыв в 30%, а учет неденежных составляющих с помощью расширенной МНК-модели и ненаблюдаемых характеристик посредством учета эндогенности выбора сектора снижает его до 20% и ниже. Интересны результаты, полученные Stillman [2000], точка-«аутлайер» на графике, автор находит 20%-й межсекторный разрыв, а учет эндогенности выбора сектора увеличивает его до 97%. Объясняется это положительным самоотбором в государственный сектор и отрицательным в частный сектор, т.е. занятые в частном секторе работники зарабатывают меньше, чем зарабатывал бы среднестатистический работник в этом секторе. Именно поэтому учет эндогенности выбора сектора увеличивает разрыв, причем увеличивает значительно. Оценки Stillman [2000] получены для 1994–1996 гг., в более поздние периоды другие авторы возвращаются к проблеме самоотбора. Выводы Локшина [2004] оказываются прямо противоположными: положительный самоотбор в частный сектор и отрицательный в государственный. Некоторое время спустя Гимпельсон и Лукьянова [2006] возвращаются к проблеме самоотбора и, используя метод регрессии с переключением, получают отрицательный самоотбор работников в бюджетный сектор и отсутствие каких-либо значимых результатов касательно самоотбора в частный сектор. Безусловно, существуют проблемы при использовании разных

источников данных, разных временных интервалов, разных инструментов, применяемых для идентификации уравнения выбора. Тем не менее авторы не сравнивают свои результаты с результатами предыдущих исследований и не приводят объяснений в случае, если результаты расходятся. А ведь проблема самоотбора непосредственно связана с качеством рабочей силы, занятой в государственном секторе. Если действительно существует отрицательный самоотбор в государственный сектор, это означает, что работники, обладающие необходимыми для производства общественных благ характеристиками, предпочитают по тем или иным причинам устраиваться на работу в частный сектор, что делает затруднительным наём квалифицированной рабочей силы в государственный сектор занятости. Поэтому этот вопрос требует отдельного внимания.

Ситуация с самоотбором – не единственная загадка. Локшин [2004] и Гимпельсон, Лукьянова [2006] делают вывод о том, что межсекторный разрыв среди женщин выше, чем среди мужчин, что может объясняться большей чувствительностью женщин к немонетарным льготам в госсекторе. При этом Шарунина [2013] получает прямо противоположный результат, состоящий в том, что межсекторный разрыв у мужчин выше, чем у женщин. Однако остается неясным, связано ли это с разным набором объясняющих факторов или с тем, что рассматривались разные периоды времени. Понятно, что получаемые результаты чувствительны к используемому методу и спецификации модели, тем не менее при получении противоречивых по отношению к предыдущим исследованиям результатов возникает необходимость объяснения причин расхождений, чего в большинстве работ не наблюдается.

В-третьих, авторы не принимают во внимание не только ранее полученные результаты, но и разработанные методологии. Например, Гимпельсон, Лукьянова [2006] при декомпозиции межсекторного разрыва на различные составляющие не учитывают эффект ненаблюдаемых характеристик, как это было сделано в работе Стилман [2000], хотя применяемый в работе метод регрессии с переключением для оценки разрыва вполне позволяет это сделать. Стилман [2000] в своей работе очень четко обозначила проблему эндогенности выбора сектора и необходимость осторожной трактовки результатов, полученных с помощью МНК-модели. За последующие 14 лет авторы практически не возвращаются к этой проблеме, т.е. проблема эндогенности всеми упоминается, но никто не пытается ее разрешить. Не существует ни одного исследования, посвященного изучению факторов, влияющих на выбор индивидом работы в государственном или частном секторе экономики, хотя в мировой литературе существует целый ряд исследований на эту тему [Christofides, Pashardes, 2002; Clark, Senik, 2006; Demoussis, Giannakopoulos, 2007; Pfeifer, 2011]. Также можно отметить, что метод квантильных регрессий был впервые применен для изучения межсекторного разрыва в 1998 г. [Mueller, 1998] и в последующие годы активно использовался. В российской литера-

туре к этой методологии обратились лишь 15 лет спустя [Шарунина, 2013] и были получены интересные и важные результаты. Межсекторный разрыв увеличивается по мере роста заработных плат, что говорит о том, что у государства возникают наибольшие сложности при найме высококвалифицированной рабочей силы.

В-четвертых, в работах, посвященных проблемам недоплат бюджетникам, работники отраслей образования, здравоохранения и госуправления сравниваются со всеми остальными, т.е. работниками предприятий различных форм собственности, различных отраслей, квалифицированными и неквалифицированными работниками, служащими, специалистами в различных областях и т.д. Безусловно, авторы борются с сильной дифференциацией характеристик работников, принадлежащих различным отраслям и профессиональным группам, применяя различные методы, например, в работе [Гимпельсон, Лукьянова, 2006] используется метод подбора контрольной группы, максимально схожей по своим характеристикам с изучаемой группой. Тем не менее учет всех характеристик невозможен. Задача усложняется тем, что в рамках ограниченного числа наблюдений слишком детальное разделение на группы не представляется возможным, а учет всего компенсационного пакета шахтеров, учителей, врачей и еще не одной сотни специалистов различных отраслей и квалификаций для построения корректной оценки разрыва – тоже задача неразрешимая. В связи с этим при изучении недоплат учителям и врачам бюджетного сектора наиболее оптимальным путем кажется сравнение их доходов с сопоставимыми специалистами, в идеале с учителями и врачами частного сектора. Подобный подход не решит проблему самоотбора в сектор, зато решит проблему отбора в профессию. Такой подход требует расширения базы используемых данных, так как в РМЭЗ – ВШЭ, например, количество работников образования и здравоохранения частного сектора недостаточно для проведения подобного исследования.

Отметим еще два обстоятельства. Иностранные авторы мало интересуются проблемой межсекторного разрыва заработных плат в России. Возможно, это связано со спецификой имеющихся данных, хотя все опросники РМЭЗ – ВШЭ переведены на английский язык. Отсутствуют работы, посвященные межстрановым сравнениям межсекторного разрыва, включающим Россию. За последние 10 лет не опубликовано ни одной работы в международном журнале, а такую публикацию можно считать сигналом качества исследования. Важно отметить, что на данный момент в российской литературе нет ни одной структурной теоретической модели, изучающей факторы существования межсекторного разрыва заработных плат.

В целом чувствуется слабая заинтересованность исследователей в этой теме. Работа [Гимпельсон, Лукьянова, 2006] заканчивается словами: «Несмотря на свой удельный вес в экономике и важность реализуемых функций, бюджетный сектор в России остается крайне слабо исследованным в части функционирования рынка труда. У нас нет иллюзий насчет то-

го, что мы ответили на все возникающие здесь вопросы». После этого исследователи возвращаются к проблемам бюджетного сектора лишь семь лет спустя [Шарунина, 2013], при этом полученные результаты с натяжкой можно назвать новыми. Последние оценки межсекторного разрыва датированы 2010 г.

Нельзя не отметить и достоинств российских исследований. В большинстве работ [Гимпельсон, Лукьянова, 2006; Шарунина, 2013] очень детально изучены институциональные механизмы формирования заработных плат бюджетников в России. Рассмотрены причины, по которым формирование заработных плат в российском бюджетном секторе отходит от принципа «превалирующей заработной платы», действующего в большинстве стран с развитой рыночной экономикой. Проанализированы механизмы определения базовых зарплат бюджетников, привязанные к разряду ЕТС и МРОТу, которые в конечном итоге складываются из доходности местных бюджетов и переговорной силы руководителей бюджетных организаций. Тем не менее подобный принцип зарплатообразования в бюджетном секторе не объясняет долгосрочного существования разрыва в пользу частного сектора, поскольку работникам как рациональным экономическим агентам ничто не мешает сменить место работы, если их что-то не устраивает. Если они этого не делают, то это означает одно из двух: либо их все устраивает, либо существуют факторы, препятствующие смене работы. Эти вопросы в литературе не освещаются.

Таблица 3. Обзор исследований

| Автор, год и журнал   | Название   | Источник данных и метод   | Основные результаты  |
|---|--|---|--|
| S. Stillman<br>RAND working papers 00-17<br>2000  | The Determinants of Private and Government Sector Earnings in Russia (на английском языке)             | PMЭЗ – ВШЭ;<br>МНК-модель с коррекцией на участие в рабочей силе и выбор сектора; метод декомпозиции                    | 1) работники частного сектора получают более высокие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками государственного сектора за период 1994–1998 гг., при этом наибольшую «премию» получают наиболее молодые и образованные работники частного сектора;<br>2) положительный самоотбор работников в государственный сектор и отрицательный – в частный сектор  |
| Elizabeth Brainerd,<br>Journal of Comparative Economics,<br>2002                                  | Five Years after: The Impact of Mass Privatization on Wages in Russia, 1993–1998 (на английском языке) | ВЦИОМ<br>PMЭЗ–ВШЭ;<br>МНК-модель  | 1) работники приватизированных предприятий получают более высокие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками государственных предприятий за период 1993–1998 гг.;<br>2) работники частных предприятий получают более высокие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками государственных и приватизированных предприятий за период 1993–1998 гг.  |
| Jovanovic B., Lokshin M.<br>Review of Income and Wealth, 2004                                     | Wage Differentials between the State and the Private Sectors in Moscow (на английском языке)           | Обследование рабочей силы (данные только по Москве); регрессия с переключением  | 1) в Москве в 1997 г. работники частного сектора получали более высокие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками государственного сектора;<br>2) межсекторный разрыв среди женщин был выше, чем среди мужчин;<br>3) положительный самоотбор работников в частный сектор и отрицательный – в государственный сектор  |
| Гимпельсон В., Лукьянова А.<br>Вопросы экономики, 2006  | О бедном бюджетнике замолвите слово...: межсекторные различия в заработной плате                       | НОБУС;<br>регрессия с переключением;<br>подбор контрольной группы   | 1) значимый «штраф» бюджетников в России в 2003 г.;<br>2) сильная вариация «штрафа» бюджетников по группам и регионам;<br>3) межсекторный разрыв среди женщин выше, чем среди мужчин;<br>4) «штраф» бюджетников увеличивается по мере роста благосостояния региона   |
| Гимпельсон В., Лукьянова А.<br>Экономический журнал ВШЭ,<br>2006                                  | Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба?  | PMЭЗ – ВШЭ;<br>расширенная МНК-модель, регрессия с переключением, модель с фиксированными эффектами, метод декомпозиции | 1) непропорционально высокие доли женщин и сельских жителей в бюджетном секторе, а также более высокий уровень образования и длительный стаж работы работников бюджетной сферы;<br>2) работники бюджетной сферы получают более низкие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками частного сектора за период 2000–2003 гг.;<br>3) отдача от образования и квалификации выше в бюджетной сфере;<br>4) отрицательный самоотбор работников в бюджетный сектор |
| Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. и др.<br>Журнал новой экономической ассоциации, 2010 | Формы собственности в России: различия в заработной плате  | ОЗПП;<br>МНК-модель   | 1) в 2007 г. лидируют по заработной плате предприятия с участием иностранного капитала (причем, с большим отрывом), далее следуют предприятия, находящиеся в смешанной, частной, федеральной и региональной собственности, замыкают круг муниципальные предприятия;<br>2) по всем формам собственности разрыв у женщин выше, чем у мужчин  |
| Шарунина А.<br>Экономический журнал ВШЭ,<br>2013  | Является ли российский «бюджетник» «неудачником»? Анализ межсекторных различий в оплате труда          | PMЭЗ – ВШЭ;<br>МНК-модель, модель квантильных регрессий, метод декомпозиции Мачадо – Мато                               | 1) работники бюджетной сферы получают более низкие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками частного сектора за период 2000–2010 гг.;<br>2) межсекторный разрыв увеличивается по мере роста заработных плат;<br>3) большая часть межсекторного разрыва объясняется разной отдачей от индивидуальных характеристик работников в двух секторах  |

Источник: Составлено автором

## Заключение

В данной статье были изучены имеющиеся на сегодняшний день исследования, посвященные межсекторному разрыву заработных плат в государственном и частном секторах российской экономики. Исследователи единогласны – работники частного сектора получают более высокие заработные платы по сравнению с сопоставимыми работниками государственного сектора. Для определения размера «премии» авторы применяют стандартную и расширенную МНК-модели, реже – методы, использующие инструментальные переменные, что обусловлено сложностью подбора необходимых инструментов на основе существующих данных. Получаемые оценки разрыва достаточно устойчивы и в основном лежат в интервале 20–40%, имея тенденцию к снижению при более полном учете индивидуальных характеристик и характеристик рабочих мест.

Итак, какие уроки можно извлечь из проведенного анализа? Разрыв заработных плат занятых в частном и государственном секторах экономики все-таки существует, а значит, есть и пища для исследований. Корректная оценка величины разрыва является крайне непростой задачей, основные сложности связаны с ограничениями статистических данных, проблемами самоотбора работников и пропущенными переменными. Как бы банально это ни звучало, но ограничения статистических данных требуют особого внимания. На данный момент РМЭЗ – ВШЭ – это, по большому счету, единственный источник данных, на основе которого возможно изучение проблемы межсекторного разрыва. Существует также ОЗПП, но опросы проводятся один раз в два года, не охватывают малое предпринимательство, данные не находятся в открытом доступе и не обладают панельной структурой. Абсолютное большинство исследований межсекторного разрыва построено на данных РМЭЗ – ВШЭ, соответственно проблемы этого источника данных распространяются на результаты всех исследований. Валидация полученных результатов на основе альтернативных источников данных невозможна просто-напросто ввиду их отсутствия. Подобные сложности и ограничения возникают при анализе всевозможных разрывов заработных плат на российском рынке труда.

Что касается межсекторного разрыва заработных плат государственного и частного секторов экономики, то на данный момент многие вопросы остаются без ответа. Существование устойчивой «премии» частного сектора в долгосрочном периоде может быть обусловлено лишь двумя причинами: наличием неучтенных характеристик работников и рабочих мест, либо существующими барьерами для перехода из одного сектора в другой. Какая из этих причин и в какой мере превалирует на российском рынке труда – остается неясным. Большинство работ лишь документируют межсекторный разрыв, посчитанный

тем или иным методом, и анализируют его по различным социально-экономическим подгруппам. Отсутствуют исследования, посвященные изучению мотивации работников, причинам низкого качества предоставляемых государственным сектором услуг, проблемам перехода работников из государственного сектора в частный и наоборот. Невнимание к этим вопросам в значительной мере обусловлено ограниченностью данных.

Важно отметить, что в настоящее время ценность исследований, посвященных функционированию государственного сектора российской экономики, неуклонно возрастает. Совокупный фонд оплаты труда бюджетников составляет существенную долю консолидированного бюджета страны. Сокращение бюджета, вызванное падением цен на энергоресурсы, ставит вопрос урезания заработных плат бюджетников, либо сокращения их количества. Ситуация усугубляется «майскими указами» президента о доведении к 2018 г. заработных плат учителей и врачей до уровня 200% от среднего заработка по региону, вызвавшими всплеск реформ в области образования и здравоохранения. Эффективность этих реформ, получивших широкий резонанс в обществе, остается малоисследованной в научной среде.

## Литература

Балацкий Е.В., Коньшев В.А. (2005) Российская модель государственного сектора экономики. М.: Экономика.

Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А., Рыжикова З., Куляева Г. (2010) Формы собственности в России: различия в заработной плате // Журнал Новой экономической ассоциации. № 5. С. 48–72.

Гимпельсон В., Лукьянова А. (2006) Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба // Экономический журнал ВШЭ. № 4.

Гимпельсон В., Лукьянова А. (2006) О бедном бюджетнике замолвите слово: межсекторные различия в заработной плате // Вопросы экономики. № 6.

Заработная плата в России: эволюция и дифференциация (2008) // под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ.

Шарунина А. (2013) Является ли российский «бюджетник» неудачником? Анализ межсекторных различий в оплате труда // Экономический журнал ВШЭ. С. 75–107.

Adamchik V., Bedi A. (2000) Wage differentials in the public and the private sector: evidence from an economy in transition // Labor Economics. No. 7. P. 203–224.

Almlund M., Duckworth A., Heckman J., Kautz T. (2011) Personality Psychology and Economics // Handbook of Economics of Education. Vol. 4. North-Holland: Amsterdam. P. 1–181.

Beaudry P., DiNardo J. (1991) The effect of implicit contracts on the movement of wages over the business cycle: evidence from micro data // Journal of Political Economy. No. 99. P. 665–688.

Becker G. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. N.Y.: National Bureau of Economic Research.

Blanchflower D., Oswald A. (1994.) The wage curve. The MIT press, Cambridge, Massachusetts.

Borjas G. (2003) The wage structure and the sorting of workers into the public sector. In For the People: Can we fix public service? / J.D. Donahue, J.S. Nye (eds). Brookings Institution Press. P. 29–54.

Brainerd E. (2002) Five years after: the impact of mass privatization on wages in Russia, 1993–1998 // Journal of Comparative Economics. No. 30. P. 179–190.

Cai L., Liu A. Public-private sector wage gap in Australia: variation along the distribution // British Journal of Industrial Relations. No. 49. P. 362–390.

Dustmann Ch., Soest A. van (1998) Public and private sector wages of male workers in Germany // European Economic Review.

Christofides L., Pashardes P (2002) Self/paid-employment, public/private sector selection, and wage differentials // Labour Economics. No. 9. P. 37–762.

Clark A., Senik C. (2006) The (unexpected) structure of rents on the French and British labour markets // Journal of Socio-Economics. No. 35. P. 180–196.

Demoussis M., Giannakopoulos N. (2007) Exploring job satisfaction in private and public employment: empirical evidence from Greece // Labour. No. 21. P. 333–359.

Falaris E. (2004) Private and public sector wages in Bulgaria // Journal of Comparative Economics. No. 32. P. 56–72.

Gannon R., Nolan B. (2004) Inter-industry wage differentials in Ireland // Economic and Social Review. No. 35. P. 157–182.

Giordano R., Depalo D., Pareira M., Eugene B., Papapetrou E., Perez J., Reiss L., Roter M. (2011) The public sector pay gap in a selection of euro area countries. European Central Bank Working papers. No. 1406.

Gorodnichenko Y., Sabirianova K. (2007) Public sector pay and corruption: measuring bribery from micro data // Journal of Public Economics. No. 91. P. 963–991.

Gunderson M. (1979) Earnings differentials between the private and public sectors // *Canadian Journal of Economics*. No. 12. P. 228–242.

Hamermesh D., Biddle J. (1994) Beauty and the labor market // *American Economic Review*. No. 84. P. 1174–1194.

Heckman J., Sedlacek G. (1985) Heterogeneity, Aggregation, and Market Wage Functions: An Empirical Model of Self Selection in the Labor Market // *Journal of Political Economy*. No. 93 (6). P. 1077–1125.

Hyder A., Reilly B. (2005) The public and private sector pay gap in Pakistan: a quantile regression analysis // *The Pakistan Development Review*. No. 44. P. 271–306.

Joop H., Oosterbeek H. (1993) Public and Private Sector Wages in the Netherlands // *European Economic Review*

Jovanovic B., Lokshin M. (2004) Wage differentials between the state and private sectors in Moscow // *Review of Income and Wealth*. Series 50. No. 1.

Judge T., Cable D. (2004) The effect of physical height on workplace success and income: preliminary test of theoretical model // *Journal of Applied Psychology*. No. 89. P. 428–441.

Jurges H. (2002) The distribution of the german public-private wage gap // *Labour*. No. 16. P. 347–381.

Kanellopoulos C. (1997) Public-private wage differentials in Greece // *Applied Economics*. No. 29. P. 1023–1032.

Katz L., Summers L. (1989) Industry rents: evidence and implications // *Brooking papers on Economic Activity*. Microeconomics. P. 209–275.

Knight F. (1921) *Risk, uncertainty and profit*. Houghton Mifflin, N.Y.

Krueger A., Summers L. (1988) Efficiency wages and inter-industry wage structure // *Econometrica*. No. 56. P. 259–293.

Lassibille G. (1997) Wage gaps between the public and private sectors in Spain // *Economics of Education Review*. No. 17. P. 83–92.

Lassibille G. (1998) Wage gaps between the public and private sectors in Spain // *Economics of Education Review*. No. 17. P. 83–92.

Leontaridi M. (1998) Segmented Labour Markets: Theory and Evidence // *Journal of Economic Surveys*. Vol. 12. No. 1. P. 63–101.

Lucifora C. (1993) Inter-industry and occupational wage differentials in Italy // *Applied Economics*. No. 25. P. 1113–1124.

Lucifora D., Meurs D. (2006) The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy // *Review of Income and Wealth*. No. 2. P. 43–59.

Melly B. (2005) Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression // *Empirical Economics*. No. 30. P. 505–520.

Mincer J. (1997) The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme // *Journal of Labor Economics*. Vol. 15. No. 1. P. S26–S47.

Mueller R. (1998) Public-private wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions // *Economics Letters*. No. 60. P. 229–235.

Panizza U., Qiang C.Z-W. (2005) Public-private wage differential and gender gap in Latin America: spoiled bureaucrats and exploited women? // *Journal of Socio-Economics*. No. 34. P. 810–833.

Papapetrou E. (2006a) The unequal distribution of the public-private sector wage gap in Greece: evidence from quantile regression // *Applied Economics Letters*. No. 13. P. 202–210.

Papapetrou E. (2006b) The public-private sector pay differentials in Greece // *Public Finance review*. No. 34. P. 450–473.

Persico N., Postlewaite A., Silverman D. (2004) The effect of adolescent experience on labor market outcomes: the case of height // *Journal of Political Economy*. No. 112. P. 1019–1053.

Pfeifer C. (2011) Risk aversion and sorting into public sector employment // *German Economic Review*. No. 12. P. 85–99.

Rees H., Shan A. (1995) Public-private sector wage differentials in the UK // *The Manchester School of Economic and Social Studies*. No. 63. P. 52–68.

Rosen S. (1986) The Theory of Equalizing Differences // *Handbook of Labor Economics* / O. Ashenfelter, D. Card (eds). N-H.: Elsevier. Vol. 1. P. 641–692.

Roy A. (1951) Some thoughts of the distribution of wages. *Oxford Economic Papers* 3. P. 135–146.

Salop S. (1979) A model of the natural rate of unemployment // *American Economic Review*. No. 69. P. 117–125.

Schultz T. (1961) Investment in Human Capital // *The American Economic Review*. Vol. 51. No. 1. P. 1–17.

Shapiro D., Stiglitz J. (1984) Equilibrium unemployment as a worker discipline device // *American Economic Review*. No. 74. P. 433–444.

Stillman S. (2000) The Determinants of Private and Government Sector Earnings in Russia. RAND working paper.

Van Rijckeghem C., Weder B. (2001) Bureaucratic corruption and the rate of temptation: do wages in the civil service affect corruption, and by how much? // *Journal of Development Economics*. No. 65. P. 307–331.

**Zhuravleva, T.**

Does the Russian government pay a “fair” wage: review of studies [Electronic resource] : Working paper WP3/2015/03 / T. Zhuravleva ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (650 Kb). – Moscow : Higher School of Economics Publ. House, 2015. – (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). – 32 p. (In Russian.)

This paper surveys the literature on public–private sector wage differentials for Russian labor market. We give an overview of the main results and problems of the existing research. The authors unanimously confirm that in Russia private sector workers receive higher wages relative to their public sector counterparts. According to different estimates the “premium” varies between 7 and 40%. A correct evaluation of this premium is subject to debate and is a particular case of more general econometric problem of wage differentials estimation. The main difficulties are related to data limitations, self-selection and omitted variables. Reasons for the existence of a stable private sector premium in Russia are not fully investigated.

Keywords: public sector, wage differentials, RLMS, Russian Federation

JEL: J31, J45

Author affiliation: Gaidar Institute for Economic Policy (Moscow, Russia)

*Препринт WP3/2015/03  
Серия WP3  
Проблемы рынка труда*

Журавлева Татьяна Леонидовна

**Платит ли российское государство  
«справедливую» зарплату: обзор исследований**