

В.Е. Гимпельсон,

ЦеТИ ГУ ВШЭ, Москва

Р.И. Капелюшников,

ЦеТИ ГУ ВШЭ, Москва

А.Л. Лукьянова,

ЦеТИ ГУ ВШЭ, Москва

З.А. Рыжикова,

РОССТАТ, Москва

Г.В. Куляева,

РОССТАТ, Москва

Формы собственности в России: различия в заработной плате¹

В работе предпринята попытка определить, существуют ли на российском рынке труда значимые различия в оплате труда между предприятиями разных форм собственности. Исследование использует уникальную базу данных, насчитывающую свыше 700 тыс. наблюдений; в ней имеются в том числе титулы собственности, официально присвоенные предприятиями, а также дробные классификаторы профессий и видов экономической деятельности. Анализ показал, что в российских условиях наблюдаемые различия в заработной плате между предприятиями разных форм собственности значительны. По уровню оплаты рабочей силы российские предприятия разных форм собственности выстраиваются в четкую иерархию: лидерами с большим отрывом выступают предприятия с участием иностранного капитала; затем (в порядке убывания) идут предприятия, находящиеся в смешанной, частной, федеральной и региональной собственности; замыкают список муниципальные предприятия. Эта иерархия остается неизменной при любых поправках и корректировках, учитывающих влияние прочих наблюдаемых факторов.

Ключевые слова: *формы собственности, заработная плата, рынок труда.*

Классификация JEL: D21, F23, J31, L33.

1. Введение

Согласно неоклассической модели в условиях совершенной конкуренции вознаграждение работников, выполняющих одинаковую работу в одинаковых условиях и обладающих одинаковыми запасами человеческого капитала, будет одним и тем же на любых фирмах – крупных и мелких, старых и новых, государственных и частных. Однако реальный рынок труда несовершенен, причем характер различных несовершенств и сила их влияния во многом определяются формой собственности. Поэтому уровень оплаты труда на предприятии зависит от формы собственности.

Можно выделить два направления исследований, объясняющих этот феномен. Работы первого направления связывают проис-

¹ Работа подготовлена в рамках проекта «Экономическая ценность профессий» ЦФИ ГУ ВШЭ, выполненного Центром трудовых исследований в 2008 г. Выводы и положения, представленные в статье, отражают личные позиции авторов и могут не совпадать с позицией организаций, в которых авторы работают.

хождение различий с тем, что разные формы собственности могут различаться целевой функцией своих агентов, степенью влияния и мотивацией государства как собственника и, наконец, экономической эффективностью предприятий (Earle, Telegdy, 2007). Их авторы строят свои рассуждения на теории прав собственности и вытекающих из нее следствиях. Внутренняя неоднородность государственной и частной собственности в исследованиях этого направления зачастую игнорируется, поскольку внутрисекторные институциональные механизмы формирования заработной платы в условиях развитой рыночной экономики едины. В рамках этого подхода также иногда специально выделяют приватизированные предприятия и предприятия с иностранным капиталом, которые сравниваются с государственными и национальными – изначально частными. Последнее направление анализа особенно распространено применительно к переходным и развивающимся экономикам (Brown, Earle, Telegdy, 2006; Earle, Telegdy, 2007).

Работы второго направления оценивают разрыв в заработной плате у работников общественного (public) и частного (private) секторов. Природа разрыва в этом случае связана главным образом с тем, что организации общественного сектора, не ориентированные на максимизацию прибыли, не могут сами определять «справедливый» уровень оплаты труда, а вынуждены ориентироваться на оценки, генерируемые для сопоставимых работников частного сектора. Конечно, и в этом случае уровень заработной платы работников общественного сектора зависит от мотивации государства и бюджетных возможностей. Соотношение между фактической (наблюдаемой) заработной платой и альтернативной ненаблюдаемой (contrafactual) считается межсекторным разрывом. В основе этого подхода – теория рынка труда в общественном секторе (Ehrenberg, Schwarz, 1986; Gregory, Borland, 1999).

В России реальная дифференциация форм собственности проявляется гораздо контрастнее, чем в странах давно сформировавшегося капитализма, отчетливее различаются и институциональные механизмы формирования заработной платы. Это относится как к государственному сектору, включающему федеральную, региональную и муниципальную собственность, так и к частному, внутри которого мы ожидаем заметные контрасты между российской частной, смешанной (с государственным участием) и иностранной (или совместной с иностранной). Эти различия (разрывы) складываются в итоге действия разнообразных факторов, включая структуры занятости на предприятиях этих форм собственности – они далеко не идентичны.

Данная работа ближе к первому подходу. Мы анализируем различия в заработной плате работников, занятых на предприятиях и в организациях различных форм государственной (федеральной, субъектов Федерации и муниципальной) и частной (частной россий-

ской, смешанной и иностранной) собственности, специально не выделяя государственный сектор производства общественных благ как таковой. Отличительная особенность нашей работы состоит в том, что мы контролируем региональные (79 регионов), а также детальные отраслевые (197 видов деятельности) и профессиональные характеристики (123 профессиональных группы). Такой дифференцированный контроль позволяет лучше очистить эффект собственности от эффекта территории, отрасли и профессии.

2. Эффект собственности: предсказания экономической теории

Объяснить устойчивые различия в зарплатах между предприятиями разных форм собственности можно в рамках, отклоняющихся от конвенциональной модели конкурентного рынка труда. Рассмотрим выводы, вытекающие из этих подходов, на примере формирования заработной платы на государственных и частных предприятиях.

Во-первых, государство может ставить перед принадлежащими ему предприятиями специфические политические или социальные цели, не совпадающие с экономической целесообразностью. Например, оно может требовать от «своих» предприятий искусственного расширения занятости, чтобы снизить уровень безработицы. По той же причине при ухудшении экономической конъюнктуры они – в отличие от частных предприятий – будут склонны воздерживаться от массовых увольнений «лишних» работников. Но «навес» избыточной занятости «тянет» уровень заработной платы вниз, создавая устойчивый межсекторный разрыв в пользу частных предприятий.

Однако если государство стремится к достижению иной цели – сокращению бедности и повышению доходов населения, то может требовать от принадлежащих ему предприятий оплаты труда определенных групп работников по ставкам выше рыночных. Существование мягких бюджетных ограничений для государственных предприятий также может создавать условия, когда уровень заработной платы здесь будет выше, чем в частном.

Во-вторых, в силу разных причин контроль за действиями менеджмента со стороны принципала-государства оказывается намного менее эффективным, чем контроль со стороны принципала-частного собственника. В результате у менеджеров появляется больше возможностей для перенаправления ресурсов, которыми они распоряжаются от имени государства, на удовлетворение своих, узкокорыстных целей, одной из которых вполне может быть «задабривание» персонала путем предоставления ему неоправданно щедрой оплаты. Тогда можно будет ожидать формирования устойчивого межсекторального разрыва в зарплатах в пользу работников государственных предприятий.

В-третьих, переговорная власть профсоюзов в государственном и частном секторах различается. Как правило, профсоюзы работников государственного сектора являются и более мощными, и более

воинственно настроенными. Это также должно вести к завышению оплаты труда на государственных предприятиях.

В-четвертых, плата за труд не сводится только к денежному вознаграждению. Практика показывает, что государственные предприятия в гораздо большей мере склонны использовать неденежные формы компенсации, чем частные. Действительно, в подавляющем большинстве стран мира работники государственного сектора пользуются множеством всевозможных социальных льгот и гарантий, но оборотной стороной этого может стать их более низкая денежная оплата. Однако для «полных» заработков, включающих как денежные, так и неденежные компоненты, никакого межсекторного разрыва при этом не может существовать, как это и предполагается в теории компенсирующих различий.

В-пятых, в государственном и частном секторе процесс «дележа ренты» (*rent-sharing*) между фирмами и занятыми на них работниками может протекать по-разному. Естественно полагать, что чем эффективнее деятельность предприятий, тем больше достающаяся им рента, тем шире возможности для дележа и тем более существенной становится ее потенциальная «прибавка» сверхрыночного уровня оплаты. Если с точки зрения эффективности государственные предприятия, как доказывает теория прав собственности, заметно уступают частным, то тогда и сам «пирог», доступный для дележа, должен оказываться больше у работников, занятых на частных предприятиях. Соответственно, при прочих равных условиях, их заработки должны быть выше, поскольку рентная составляющая будет более весомой (см., например (Luke, Schaffer, 1999; Shakhnovich, Yudashkina, 2001).

В-шестых, заработная плата может формироваться под действием специфического механизма, получившего название «модель разделения риска» (*risk sharing*)². Согласно этому механизму избегать риска склонны не только работники, но и фирмы. В этом случае заработная плата работников перестает быть фиксированной и начинает меняться вместе с изменениями в добавленной стоимости тех фирм, где они заняты. Работники предоставляют (частичную) страховку своим фирмам, получая в качестве компенсации за возросшую неустойчивость доходов более высокую заработную плату (Bigsten, Collier, Dergson, Fafchamps et al., 2003). Как и модель дележа ренты, эта модель предсказывает, что занимающие те же позиции работники, но занятые на предприятиях с разной эффективностью, будут получать неодинаковую заработную плату. Если же частные предприятия в среднем действительно эффективнее государственных, то и выплачиваемая ими заработная плата также будет выше.

В-седьмых, существование устойчивого межсекторного разрыва в оплате труда поддается объяснению в терминах «эффективной заработной платы». Этот подход также основан на предположении о наличии положительной связи между эффективностью предприятий

² См. (Blanchflower, Oswald, Sanfey, 1996; Dreze, Gollier, 1993; Malcomson, 1999; Rosen, 1985).

и уровнем оплаты труда, но меняет местами причину и следствие. Если в моделях дележа ренты и разделения риска эффективность влияет на заработки, то в теории эффективной заработной платы более высокие заработки способствуют росту производительности работников и, следовательно, улучшают результаты финансово-экономической деятельности предприятий³. В этом случае выигрыш в заработках будет достаться работникам, занятым на частных предприятиях.

Наконец, межсекторные различия в заработной плате может порождать сама динамика рыночного процесса. Если какому-либо предпринимателю удалось обнаружить пустующую рыночную нишу, обещающую сверхвысокие прибыли, то для того чтобы быстро обеспечить себя недостающей рабочей силой высокого качества, ему, скорее всего, придется поднять ставки заработной платы. Если сверхвысокая прибыль за счет освоения одной незаполненной ниши в текущем периоде повышает шансы какой-либо фирмы на получение сверхвысокой прибыли за счет освоения другой незаполненной ниши в следующем периоде, то исходные различия в эффективности и, соответственно, в оплате труда работников будут воспроизводиться устойчиво. Подобная динамическая эффективность отличает именно частный сектор, которому присущ активный предпринимательский дух, и она может быть дополнительным фактором более высокой заработной платы.

В условиях переходных экономик картина усложняется, поскольку значительная часть действующих частных предприятий являются бывшими государственными. Если приватизации чаще подлежали предприятия с исходно высокими показателями эффективности, то более высоких заработков следует ожидать в частном секторе; если, напротив, приватизации чаще подлежали предприятия с исходно более низкими показателями эффективности, то преимущество в оплате следует ожидать в государственном секторе. Такое неравенство исходных условий также должно давать определенные преимущества предприятиям, представляющим частный сектор. Однако чем дальше удаляется экономика от момента запуска приватизационной программы, тем больше различия в заработной плате между государственными и частными предприятиями должны отражать различия в глубинных механизмах функционирования этих альтернативных секторов и тем меньше – различия в исходных условиях, существовавших на старте приватизации.

Различия в средних (наблюдаемых) уровнях оплаты между государственным и частным сектором могут в основном отражать различия в качественных характеристиках используемой ими рабочей силы и предоставляемых ими рабочих мест. Однако такие же работники на идентичных рабочих местах, но занятые в разных секторах, могут получать неравную оплату. Подобные «ненаблюдаемые» различия говорят о том, что механизмы формирования заработной платы в государственном и частном секторах строятся на разных принципах.

³ В результате эффективная заработная плата будет находиться выше того уровня, при котором могла бы достигаться расчистка рынка труда.

В данной работе мы не пытаемся оценить вклад каждого из перечисленных выше факторов в формирование общего межсекторного разрыва в зарплатах, поскольку не располагаем необходимой для этого информацией. Наша задача – дать оценку результирующего эффекта, связанного с действием всех описанных механизмов формирования заработной платы.

3. Обзор литературы

Исследования относятся к разным моментам времени, и их авторы применяют различные критерии отнесения работников к частному или государственному сектору. Несмотря на это, авторы приходят к схожим качественным выводам. Во-первых, простое сравнение среднего уровня заработной платы по секторам дает искаженные оценки. Во-вторых, наиболее высокие заработные платы – с учетом различий в структуре занятости по уровню образования, квалификации и т.д. – выплачивают новые частные предприятия. В-третьих, приватизация не имела сильных негативных последствий для зарплаток персонала приватизированных предприятий. В-четвертых, отставание зарплаток в государственном секторе отмечается больше для женщин, для более молодых работников и в целом для городских жителей.

Имеются и некоторые разногласия. Браун и др. указывают на значимое, хотя и незначительное по величине, отрицательное влияние на заработные платы приватизации российским капиталом, в то время как новым иностранным собственникам, как правило, удавалось повысить эффективность и, соответственно, увеличить заработные платы (Brown, Earle, Telegdy, 2006). Согласно Брейнард приватизация положительно повлияла на заработные платы в 1993 г., однако в последующем преимущество приватизированных предприятий заметно упало (Brainerd, 2002). В отношении отдельных образовательных групп выводы исследователей разнятся. Стилман показывает, что относительные потери от занятости в государственном секторе увеличиваются с уровнем образования (Stillman, 2006). Согласно расчетам (Гимпельсон, Лукьянова, 2007) межсекторные разрывы в уровне заработной платы максимальны для лиц с общим средним и начальным профессиональным образованием. Скорее всего, наблюдаемые расхождения между оценками связаны с различиями в методологии, включая особенности определения государственного сектора.

Общим для всех вышеназванных исследований является упрощенное определение сектора и высокий уровень агрегирования профессий и вида деятельности. Мы ожидаем, что более дифференцированное представление форм собственности и более тщательный контроль региональных, отраслевых и профессиональных характеристик могут влиять на оценки межсекторных различий.

4. Описание данных

4.1. Данные

Наш анализ опирается на данные выборочного обследования заработной платы работников по профессиям (далее ОЗПП) за 2007 г. В круг обследуемых включаются все работники списочного состава (кроме первых лиц организаций), отработавшие в октябре полное время. В итоговую базу микроданных вошла информация о 753 тысячах работников по 79 субъектам Российской Федерации. ОЗПП охватывает все важнейшие виды экономической деятельности за исключением сельского и лесного хозяйства, рыболовства, финансовой деятельности и государственного управления. Выборка ограничена крупными и средними предприятиями и организациями⁴.

Формат ОЗПП представляет собой совмещенное обследование работодателей и работников, поскольку в его рамках собирается информация как о предприятиях в целом, так и об отдельных работниках. Для каждого работника в выборке заполняются сведения по полу, возрасту, уровню образования, стажу работы, профессии, отработанному времени, а также о заработной плате с разбивкой на тарифный заработок, выплаты по районному регулированию и прочие выплаты. Дополнительно предприятие предоставляет информацию об отраслевой принадлежности и форме собственности, общей численности работников, отработанном времени, размере и структуре фонда начисленной заработной платы, структуре занятости и средней заработной плате по полу и категориям персонала.

Использование кадровой и бухгалтерской отчетности предприятий для сбора информации об отдельных работниках позволяет исключить ошибки, связанные с неполной осведомленностью респондентов о форме собственности и других характеристиках предприятия, неверным припоминанием или сознательным искажением данных персональных характеристик и начисленной заработной плате.

4.2. Классификация форм собственности

В ОЗПП форма собственности фиксируется в соответствии с Общероссийским классификатором форм собственности (ОКФС), который выделяет 21 группу (некоторые из них оказываются крайне малочисленными).

Для обеспечения однородности выборки мы исключили индивидов, которые заняты на предприятиях, находящихся в собственности потребительской кооперации, а также в собственности общественных и религиозных организаций (объединений). В итоге объем нашей выборки уменьшился до 732,4 тыс. чел. Оставшиеся формы собственности были поделены на 6 групп: (1) федеральная, (2) субъектов Российской Федерации, (3) муниципальная, (4) частная (российская), (5) иностранная и совместная (российская и иностранная) и (6) смешанная российская.

⁴ Подробнее о методологии обследования см. (Росстат, 2006, разд. 1.2).

Две последние группы отличаются наибольшей неоднородностью. Поскольку у нас нет данных о доле российских и иностранных собственников в совместных предприятиях, мы объединили их с иностранными компаниями. При этом мы предполагаем, что сам факт наличия иностранного собственника, независимо от его доли, оказывает позитивное воздействие на эффективность деятельности компании либо через прямое участие в управлении компанией, либо через улучшение мониторинга. Для краткости эту группу в тексте будем называть «иностранной формой собственности». Отсутствуют данные и о доле государства в организациях смешанной формы собственности, поэтому смешанная российская собственность выделена нами в обособленную группу.

4.3 Занятость: различия по формам собственности

Из-за особенностей выборки ОЗПП по видам деятельности и типам предприятий мы не наблюдаем верхней части распределения по заработной плате в государственном секторе. В частном секторе выпадают респонденты, расположенные на обоих концах распределения заработной платы: работники финансового сектора – в верхней части распределения, а работники сельского хозяйства и некорпоративного сегмента частного сектора – в нижней. Причем в нижней части распределения дизайном обследования отсекается существенно большее число работников, что может вести к завышению средних заработков в частном секторе⁵. В рассматриваемом сегменте российской экономики работники, занятые на государственных предприятиях и в организациях, составляют около 55% (табл. 1). Из них почти половина (24,5%) приходится на муниципальные предприятия и организации. Внутри сектора частной собственности доминирующую роль играет частная российская собственность: здесь трудятся около 30% общего числа занятых. На долю предприятий смешанной и иностранной форм собственности приходится менее чем по 10% общего числа занятых в корпоративном секторе.

Таблица 1

Распределение занятых в экономике по формам собственности, в % (2007 г.)

Формы собственности	ОЗПП	Вся экономика
Государственная и муниципальная	54,6	32,0
Частная	30,8	56,4
Собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,5	0,6
Смешанная российская	8,1	6,9
Иностранная, совместная российская и иностранная	6,1	4,1
Всего:	100,0	100,0

Источник: (Россия в цифрах, 2008).

⁵ Здесь и далее, в соответствии с рекомендациями Б. Моултона (Moulton, 1990), все расчеты (в том числе по уравнениям регрессии) проводились по взвешенным данным.

Структура и основные демографические характеристики занятости по формам собственности представлены в табл. 2. Занятость в организациях, находящихся в собственности субъектов РФ и муниципалитетов, значительно более феминизирована. В муниципальном секторе доля женщин доходит до 70%, тогда как на предприятиях частной, смешанной и иностранной форм собственности этот показатель лишь немногим превышает 40%.

Предприятия с участием иностранного капитала чаще нанимают более молодых работников, а самый высокий средний возраст – у занятых на предприятиях федеральной формы собственности. Разница в среднем возрасте работников этих секторов составляет 5,5 лет. Демографическая асимметрия может отражать как предпочтения работодателей, так и самих работников. Молодые люди в большей степени склонны брать на себя риск работы в динамичных условиях, тогда как работники старшего возраста больше ценят гарантии занятости и другие неденежные компоненты компенсации.

Выполнение более квалифицированной работы, как правило, требует относительно больше формального образования. Предприятия государственной и муниципальной собственности сориентированы на наем более образованных работников; предприятия частной и смешанной форм собственности, наоборот, наименее требовательны к уровню формального образования (см. табл. 2). Так, 40% работников федеральных предприятий имеют высшее образование, а на частных предприятиях таких работников лишь 23%. В частном секторе наиболее высокий уровень образования отмечается среди работников предприятий с участием иностранного капитала, что обеспечивается более активным привлечением работников с высшим образованием.

Отмеченные выше секторальные демографические «перекося» в составе работников во многом отражают отраслевое наполнение этих секторов. Две трети занятых на предприятиях государственной и муниципальной форм собственности сосредоточены в бюджетном

Таблица 2
Отдельные описательные статистики

Форма собственности	Доля в занятости, %	Доля женщин, %	Доля занятых с высшим образованием, %	Средний возраст, лет	Средний трудовой стаж, лет
Федеральная	17,5	52,7	40,1	44,9	23,4
Субъектов РФ	13,5	63,7	35,4	44,6	22,9
Муниципальная	24,5	70,2	31,9	44,3	22,2
Частная	30,1	42,9	23,3	41,3	20,2
Иностранная и совместная	6,2	41,6	29,7	39,4	18,4
Смешанная российская	8,2	42,3	24,7	43,6	22,9
Всего	100,0	52,0	30,5	43,2	21,7

Таблица 3

Структура занятости по формам собственности и отраслям, в %

Вид деятельности	Форма собственности						Итого
	федеральная	субъектов РФ	муниципальная	частная	иностранная и совместная	смешанная российская	
Добыча полезных ископаемых	1,3	0,7	0,4	66,1	15,6	15,9	100,0
Обрабатывающие производства	7,6	1,6	0,6	56,9	14,6	18,7	100,0
Производство и распределение электроэнергии	2,9	9,7	31,4	32,1	5,3	18,7	100,0
Строительство	6,2	5,0	2,5	71,8	2,8	11,7	100,0
Торговля	2,2	4,2	2,9	73,2	12,7	4,8	100,0
Гостиницы и рестораны	8,6	6,2	14,9	48,4	13,2	8,8	100,0
Транспорт и связь	43,7	10,1	6,4	23,0	8,2	8,6	100,0
Операции с недвижимостью	34,7	5,3	16,3	32,7	3,9	7,1	100,0
Образование	25,0	21,9	51,6	1,1	0,0	0,3	100,0
Здравоохранение и социальные услуги	10,6	33,9	52,1	2,0	0,2	1,2	100,0
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	12,3	31,7	45,2	5,9	2,9	2,0	100,0
Всего	17,5	13,5	24,5	30,1	6,2	8,2	100,0

секторе, причем примерно половина этих работников заняты на муниципальном уровне (табл. 3). На транспорте и в связи доля государственных и муниципальных предприятий в занятости доходит до 60%. Менее всего государственная собственность присутствует в добывающей промышленности и торговле: здесь свыше 80% работников занято на предприятиях с частным или иностранным капиталом. Эти различия не случайны: принадлежность к тому или иному виду деятельности зачастую предопределяет форму собственности. Эмпирически подобную селективность подтвердили на венгерских данных Дж. Эрл и Э. Телегди (Earle, Telegdy, 2007). К сожалению, имея в распоряжении лишь кросс-секционные данные, мы не можем контролировать влияние неслучайного отбора, но будем учитывать возможность искажений при описании результатов эконометрического анализа.

Таблица 4

Профессионально-квалификационная структура занятости по формам собственности, в % к итогу

Позиции	Форма собственности						Всего
	федеральная	субъектов РФ	муниципальная	частная	иностранная и совместная	смешанная российская	
Руководители	11,5	9,7	6,8	10,8	11,4	12,2	9,9
Специалисты высшего уровня квалификации	31,5	30,2	29,8	13,9	18,7	15,3	23,5
Специалисты среднего уровня квалификации	8,8	18,1	20,5	4,8	5,9	5,0	11,2
Служащие	5,1	4,3	2,8	2,0	2,6	1,7	3,1
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	5,0	5,9	6,5	9,3	7,0	5,7	7,0
Квалифицированные работники с/х	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Квалифицированные рабочие	18,0	6,6	5,7	27,0	23,7	30,4	17,5
Операторы, аппаратчики, машинисты	10,0	8,9	7,8	22,3	23,3	21,5	14,8
Неквалифицированные рабочие	10,0	16,2	20,1	9,7	7,3	8,0	12,9
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Около трети всех занятых на государственных и муниципальных предприятиях принадлежит к группе специалистов высшего уровня квалификации (табл. 4). В сумме все «белые воротнички» составляют на этих предприятиях около 60% всех работников. Квалифицированные рабочие занимают заметное место (18%) лишь на федеральных предприятиях. Доля неквалифицированных работников на предприятиях субъектов РФ и муниципалитетов почти вдвое выше, чем на предприятиях других форм собственности. С одной стороны, эта доля отражает отраслевую специфику (принадлежность к бюджетному сектору); с другой, – является свидетельством их низкой эффективности. Наоборот, на предприятиях частной, смешанной и иностранной форм собственности «белые воротнички» сравнительно малочисленны, а доминируют профессии рабочих высокой и средней квалификации.

Таблица 5

Средняя заработная плата и часы работы по формам собственности, октябрь 2007 г.

Показатели	Форма собственности						Итого
	федеральная	субъектов РФ	муниципальная	частная	иностранная и совместная	смешанная российская	
Средняя месячная заработная плата, руб.	14 000	11 408	8565	16 259	21 252	16 549	13 659
<i>Коэффициент вариации</i>	<i>0,81</i>	<i>0,85</i>	<i>0,73</i>	<i>0,84</i>	<i>0,92</i>	<i>0,97</i>	<i>0,92</i>
Средняя часовая заработная плата, руб.	77,7	65,4	51,1	88,9	116,4	90,0	76,3
<i>Коэффициент вариации</i>	<i>0,81</i>	<i>0,86</i>	<i>0,76</i>	<i>0,84</i>	<i>0,91</i>	<i>0,97</i>	<i>0,91</i>
Средняя продолжительность фактически отработанной рабочей недели, часов	39,3	38,8	38,0	39,9	39,8	40,1	39,2
<i>Коэффициент вариации</i>	<i>0,10</i>	<i>0,16</i>	<i>0,20</i>	<i>0,10</i>	<i>0,09</i>	<i>0,10</i>	<i>0,14</i>

5. Различия в заработной плате: дескриптивное описание

Если бы межсекторное⁶ соотношение заработных плат отражало соответствующие соотношения в наличии квалифицированного труда, то государственные предприятия лидировали бы по уровню оплаты. Однако безусловными лидерами являются предприятия с участием иностранного капитала, на которых уровень оплаты превышает средний на 56% (табл. 5). Далее следуют предприятия негосударственной – частной и смешанной – формы собственности, где превышение над средним уровнем составляет около 20%. Лишь у работников федеральных предприятий заработная плата «дотягивается» до среднего уровня, тогда как работники муниципальных предприятий получают чуть более 60% средней заработной платы. На предприятиях, находящихся в собственности субъектов РФ, заработки немногим выше – около 85% средней заработной платы. Переход к часовым ставкам оплаты не меняет относительное положение предприятий различных форм собственности в иерархии выплачиваемых заработных плат.

5.1. Внутрисекторная дифференциация в оплате труда

Распределение работников по заработной плате для иностранных предприятий смещено вправо, а для муниципальных – влево (рис. 1). Выпирающий слева «бугор» для работников муниципальных предприятий отражает эффект минимального размера оплаты труда, который на момент обследования составлял 2300 руб.⁷

⁶ Здесь и далее под «сектором» будем понимать группу предприятий определенной формы собственности.

⁷ In 2300 = 7,74, что соответствует начальным значениям «бугров» на рис. 1. Напомним, что в настоящее время МРОТ составляет 4330 руб.

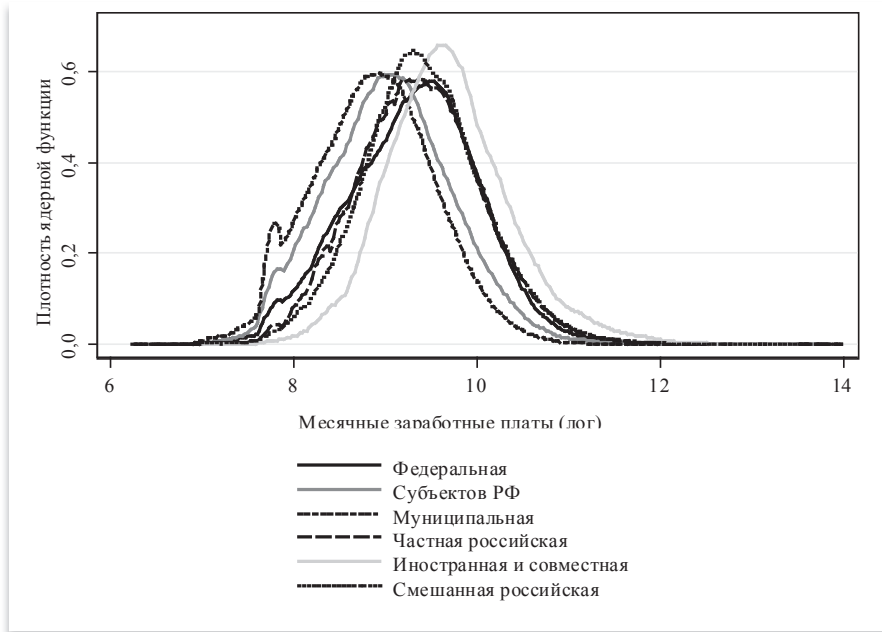


Рис. 1

Распределение работников по размеру заработной платы в зависимости от формы собственности

Коэффициенты вариации показывают, что наибольшая степень «равенства» проявляется в оплате «муниципалов» (см. табл. 5). На предприятиях федеральной и региональной форм собственности дифференциация заработков практически такая же, что и на частных предприятиях. Неоднородность заработков на предприятиях иностранной и смешанной форм собственности оказывается несколько выше за счет более растянутой верхней части распределения.

Таблица 6

Риски получения низкой заработной платы по формам собственности

Формы собственности	Доля работников с заработной платой ниже			
	10-го процентиля	20-го процентиля	медианы	средней
Федеральная собственность	8,9	18,2	45,6	60,7
Собственность субъектов РФ	14,3	27,1	59,8	73,0
Муниципальная собственность	21,1	37,0	73,1	84,7
Частная собственность	3,7	11,1	39,2	54,3
Иностранная и совместная собственность	0,8	3,2	22,5	38,5
Смешанная российская собственность	2,2	7,3	34,4	51,8

В табл. 6 представлены оценки риска получения низкой заработной платы на предприятиях разной формы собственности. Под низкой заработной платой мы в данном случае понимаем ее значе-

Таблица 7

Средняя месячная заработная плата по профессиональным группам и формам собственности, октябрь 2007 г.

Позиции	Форма собственности						Итого
	федеральная	субъектов РФ	муниципальная	частная	иностранная и совместная	смешанная российская	
В рублях							
Руководители	23 182	19 505	14 697	27 598	39 539	26 447	24 211
Специалисты высшего уровня квалификации	14 811	12 945	10 615	19 408	28 272	18 540	14 867
Специалисты среднего уровня квалификации	13 377	10 721	8 662	15 642	20 513	18 693	11 409
Служащие	8 993	7 146	5 926	10 775	16 580	10 910	8 819
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	10 223	7 165	5 635	10 223	13 482	9 930	9 007
Квалифицированные рабочие	13 392	12 490	9 619	15 551	16 328	15 826	14 637
Операторы, аппаратчики, машинисты	15 228	13 202	8 975	16 099	17 673	15 252	14 898
Неквалифицированные рабочие	5 872	5 766	4 198	8 722	11 901	8 659	6 216
В относительных показателях (по сравнению с группой неквалифицированных работников)							
Руководители	3,9	3,4	3,5	3,2	3,3	3,1	3,9
Специалисты высшего уровня квалификации	2,5	2,2	2,5	2,2	2,4	2,1	2,4
Специалисты среднего уровня квалификации	2,3	1,9	2,1	1,8	1,7	2,2	1,8
Служащие	1,5	1,2	1,4	1,2	1,4	1,3	1,4
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	1,7	1,2	1,3	1,2	1,1	1,1	1,4
Квалифицированные рабочие	2,3	2,2	2,3	1,8	1,4	1,8	2,4
Операторы, аппаратчики, машинисты	2,6	2,3	2,1	1,8	1,5	1,8	2,4
Неквалифицированные рабочие	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

ния, попадающие в нижние 10 (нижний дециль) или 20% (нижний квинтиль) распределения. В муниципальном секторе каждый пятый попадает в нижний дециль, и свыше 70% работников имеют заработную плату ниже медианы. На предприятиях субъектов РФ заработки у 60% работников не дотягивают до медианы, а свыше 14% относятся к нижнему децилю. Наиболее благополучно чувствуют себя работники иностранных предприятий, три четверти которых имеют заработную плату выше медианной, а риски оказаться в самой нижней части распределения очень малы.

В табл. 7 показаны различия в зарплатах по уровням профессиональной пирамиды. Средние заработные платы близки для специальностей рабочих среднего и высокого уровня квалификации, тогда как по краям профессиональной иерархии различия между формами собственности нарастают. Кроме того, шкала заработных плат более растянута в государственном секторе. Так, на предприятиях федеральной формы собственности соотношение между средними заработными платами руководителей и неквалифицированных рабочих составляет 3,9; тогда как на предприятиях частной и смешанной форм собственности это соотношение равно 3,1–3,2. Более высокая дифференциация заработной платы по профессиям в государственном секторе формируется, главным образом, за счет крайне низких зарплаток неквалифицированных рабочих, занятых в этом секторе.

6. Эконометрический анализ

6.1. Модель

Согласно теории человеческого капитала работники с сопоставимым уровнем образования и квалификации должны получать одинаковую заработную плату, независимо от сектора занятости. Следуя ей, мы оцениваем расширенное минцеровское уравнение:

$$\ln(Wage) = \alpha + \sum \beta X + \sum \gamma Z + \sum \lambda D + \varepsilon, \quad (1)$$

где X – персональные характеристики работника; Z – характеристики рабочего места; D – вектор дамми-переменных для обозначения формы собственности (за базу берется частная форма собственности); α , β , γ – коэффициенты, ε – остаточный член.

Зависимой переменной во всех тестируемых спецификациях выступает логарифм часовой ставки заработной платы. Средняя премия за работу на предприятиях разных форм собственности (по сравнению с частной) отражается в величине коэффициента λ . Для исключения возможного воздействия гендерной дискриминации все оценки проводятся отдельно для мужчин и женщин. Кроме того, для проверки устойчивости полученных результатов в завершающей части работы мы ограничим нашу выборку промышленностью, где все предприятия являются коммерческими и не специализируются на производстве общественных благ.

Техника регрессионного анализа неявным образом задает некий «идеальный образ» работника частного сектора, с которым мы сравниваем работников предприятий других форм собственности. С включением в уравнение (1) дополнительных переменных модель образования заработной платы становится более реалистичной, а результаты более точно отражают различия в уровне оплаты труда между предприятиями различных форм собственности. На первом шаге (спецификация 1) мы включаем в уравнение лишь переменные формы собственности, что дает самые грубые усредненные оценки величины различий в заработной плате. Далее (спецификация 2) мы добавляем переменные человеческого капитала (образование, стаж, квадрат числа лет стажа, профессии на уровне укрупненных групп (на первом уровне ОКЗ), региональные переменные).

Поскольку форма собственности и вид деятельности плотно коррелируют, то межотраслевые различия в заработной плате могут накладываться на различия в заработках по формам собственности. Регрессионный анализ позволяет изолировать влияние каждого из этих факторов через детальный контроль вида деятельности в уравнении (1). Контролируя их, мы также пытаемся отсечь искажающее влияние специфических отраслевых рент. Поэтому на следующем шаге (спецификация 3) мы вводим переменные вида деятельности (на уровне разделов ОКВЭД) и размера предприятия. Затем от укрупненных разделов ОКВЭД переходим к дезагрегированным на уровне трех знаков (спецификация 4).

Между предприятиями разных форм собственности наблюдаются принципиальные различия в профессионально-квалификационной структуре, которые становятся еще более заметными по мере детализации профессий. Как показывает Б. Моултон (Moulton, 1990), при включении в минцеровское уравнение профессиональной принадлежности на более детальном уровне классификации межсекторный разрыв уменьшается в несколько раз, поскольку более точный контроль профессии позволяет лучше учесть различия в условиях труда, ненаблюдаемом уровне человеческого капитала и затрачиваемых усилиях. Профессии, встречающиеся лишь в одном из секторов, могут вызывать существенные искажения в оценках (Belman, Heywood, 2004). На уровне укрупненных групп представители всех профессиональных групп присутствуют во всех формах собственности, но при столь грубом учете профессий неизбежно смешивается влияние профессии и формы собственности. Поэтому рекомендуется ограничивать выборку общими для изучаемых секторов профессиями. Для проверки гипотез Моултона и Белмана–Хейвуда оценивается спецификация 5, в которой агрегированные профессиональные группы (первый уровень ОКЗ) заменяются более детальными трехзначными.

Таблица 8

Результаты оценивания уравнения заработной платы, женщины

Переменные	Номер спецификации				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Форма собственности (частная)</i>					
Федеральная	-0,115***	-0,225***	-0,162***	-0,094***	-0,128***
Субъектов РФ	-0,183***	-0,246***	-0,090***	-0,048***	-0,096***
Муниципальная	-0,358***	-0,316***	-0,122***	-0,093***	-0,172***
Иностранная и совместная	0,323***	0,198***	0,154***	0,145***	0,165***
смешанная российская	0,064***	0,059***	0,021***	0,019***	0,024***
Трудовой стаж		0,018***	0,017***	0,016***	0,015***
Трудовой стаж в квадрате		-0,033***	-0,031***	-0,028***	-0,028***
<i>Образование (неполное среднее и ниже)</i>					
Высшее		0,339***	0,368***	0,344***	0,318***
Неполное высшее		0,118***	0,150***	0,139***	0,126***
Среднее профессиональное		0,112***	0,119***	0,110***	0,102***
Начальное профессиональное		0,055***	0,060***	0,062***	0,056***
Среднее полное		0,045***	0,038***	0,041***	0,032***
Размер предприятия (ln)			0,045***	0,045***	0,044***
Константа	4,045***	2,552***	2,332***	2,621***	2,368***
Региональные дамми	Нет	Да	Да	Да	Да
Профессии	Нет	Первый уровень ОКЗ	Первый уровень ОКЗ	Первый уровень ОКЗ	Третий уровень ОКЗ
Отрасли	Нет	Нет	Первый уровень ОКВЭД	Третий уровень ОКВЭД	Первый уровень ОКВЭД
Коэффициент детерминации (R^2)	0,066	0,529	0,560	0,590	0,594
Число наблюдений	380 975	380 975	380 975	380 975	380 975

Примечание. В скобках курсивом – базовая категория. Значимость коэффициентов «***» – на уровне 1%; «**» – на уровне 5%; «*» – на уровне 10%.

6.2. Результаты

Результаты оценивания пяти различных спецификаций уравнения представлены в табл. 8 (женщины) и табл. 9 (мужчины). На рис. 2 (а, б) приведены значения разрывов в процентах, получен-

Таблица 9

Результаты оценивания уравнения заработной платы, мужчины

Переменные	Номер спецификации				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Форма собственности (частная):</i>					
федеральная	-0,077***	-0,101***	-0,037***	-0,035***	-0,050***
субъектов РФ	-0,372***	-0,325***	-0,108***	-0,067***	-0,117***
муниципальная	-0,673***	-0,472***	-0,211***	-0,160***	-0,240***
иностранный и совместный	0,245***	0,188***	0,123***	0,111***	0,127***
смешанная российская	0,033***	0,053***	0,001	0,003	-0,003
Трудовой стаж		0,016***	0,015***	0,014***	0,014***
Трудовой стаж в квадрате		-0,034***	-0,031***	-0,029***	-0,029***
<i>Образование (неполное среднее и ниже):</i>					
высшее		0,240***	0,260***	0,236***	0,235***
неполное высшее		0,030**	0,071***	0,060***	0,062***
среднее профессиональное		0,060***	0,072***	0,060***	0,065***
начальное профессиональное		0,068***	0,067***	0,058***	0,051***
среднее полное		0,070***	0,058***	0,052***	0,050***
Размер предприятия (ln)			0,076***	0,075***	0,074***
Константа	4,386***	2,797***	2,549***	2,713***	2,568***
Региональные дамми	Нет	Да	Да	Да	Да
Профессии	Нет	1-й уровень ОКЗ	1-й уровень ОКЗ	1-й уровень ОКЗ	3-й уровень ОКЗ
Отрасли	Нет	Нет	1-й уровень ОКВЭД	3-й уровень ОКВЭД	1-й уровень ОКВЭД
Коэффициент детерминации (R^2)	0,132	0,457	0,522	0,551	0,548
Число наблюдений	351 424	351 424	351 424	351 424	351 424

Примечание. В скобках курсивом – базовая категория. Значимость коэффициентов: «***» – на уровне 1%; «**» – на уровне 5%; «*» – на уровне 10%.

ные путем пересчета коэффициентов уравнений. Значения 1–5 на горизонтальной оси соответствуют спецификациям уравнения. Все оценки даны по отношению к частному сектору, оплата в котором принята за базу сравнения.

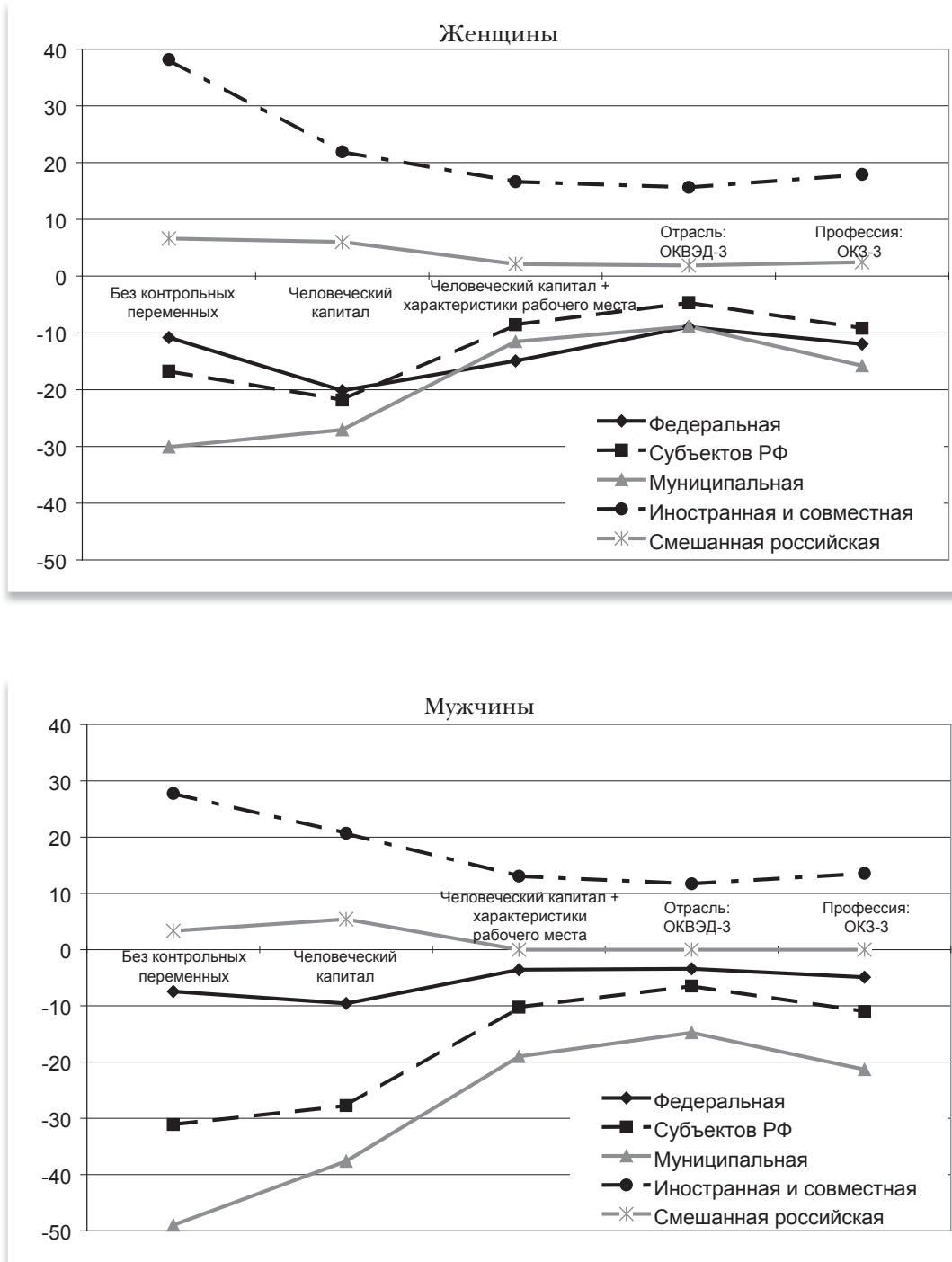


Рис. 2

Скорректированные различия в зарплатных платах по формам собственности (в процентах от заработной платы на предприятиях частной формы собственности)

Спецификация (1) содержит лишь дамми-переменные для различных форм собственности и дает самые грубые оценки межсекторных различий. Они показывают, насколько отличается заработная плата среднего работника предприятия данной формы собственности от заработной платы среднего работника частного предприятия. Самые высокие заработные платы выплачивают предприятия с участием иностранного капитала. Средняя «премия» за работу на таких предприятиях для женщин выше, чем для мужчин (38% против 28%). Самые низкие заработные платы – у работников муниципальных предприятий. Относительные потери у занятых здесь мужчин значительно выше, чем у женщин (49% против 30%). Таким образом, разброс в средних зарплатах по формам собственности у мужчин больше, чем у женщин. Заработные платы на федеральных и региональных государственных предприятиях также в среднем ниже, чем в частном секторе. Если работники федеральных предприятий получают «штраф» в 7–11%, то работники регионального госсектора несут более ощутимые потери. Особенно это касается мужчин, заработная плата которых в секторе региональной собственности в среднем ниже на 30%. Заработные платы работников смешанных предприятий и у мужчин, и у женщин оказываются выше, чем на частных предприятиях, хотя соответствующие премии невелики (в диапазоне 3–7%).

Добавление основных характеристик человеческого капитала (спецификация 2) лишь в небольшой степени объясняет наблюдаемые межсекторные различия в заработной плате, указывая на существование иных факторов, отклоняющих ее от потенциально возможной единой цены труда.

Оценки различий на базе спецификации (3) сужают разброс заработных плат по всем, без исключения, формам собственности в 2–3 раза по сравнению со спецификацией (1). В спецификации (4) мы проверяем чувствительность выявленных различий между формами собственности к дальнейшей детализации вида деятельности до третьего уровня классификации ОКВЭД, тогда как все остальные объясняющие переменные остаются теми же, что и в спецификации (3).

У мужчин премия за работу на иностранном предприятии сокращается до 12%, а у женщин – до 16%, а работа на предприятиях со смешанной собственностью остается не более выгодной, чем на частном. При этом и у мужчин, и у женщин сокращается размер штрафа за работу в секторе государственной собственности. У мужчин работа на муниципальных предприятиях остается наименее выгодной, хотя относительный штраф в этом случае снижается примерно до 15%. Штрафы же за работу в секторе федеральной или региональной собственности уже не превышают 6%. У женщин величина потерь за работу на «государство» в этом случае лежит в диапазоне от 5 до 9%.

В спецификации (5) вместо детализированных видов деятельности мы контролируем детализированные (на уровне третьего зна-



Рис. 3

Исходные различия в размере заработной платы по формам собственности предприятий в обрабатывающих производствах

ка) профессии, но такая замена увеличивает межсекторные различия. У мужчин премия от «иностранцев» возрастает на 2 п.п., размер «штрафа» на муниципальных предприятиях увеличивается до 21%, а для занятых на предприятиях субъектов Федерации недоплата доходит до 11%. Для всех остальных форм собственности коррекция незначительна. Зарботные платы женщин более чувствительны к детализации профессиональной принадлежности. Так, «штраф» для женщин, занятых на предприятиях федеральной формы собственности, увеличивается на 3 п.п. до 12%. Штрафы за работу на муниципальных предприятиях возрастают с 9 до 16%. Вместе с тем растет премия (с 16 до 18%) за работу на предприятиях с участием иностранного капитала. Однако женщины (и мужчины) практически никак не реагируют на изменение дробности классификации при смешанной российской и федеральной формы собственности.

Итак, переход от начальных спецификаций (1 и 2) к спецификации (4), предусматривающей детальный контроль вида деятельности, существенно снижает масштаб различий в заработной плате и у мужчин, и у женщин. Замена же дробных видов деятельности дробными профессиями только увеличивает разрыв.

Отметим, что выборки, по которым фактически оцениваются коэффициенты при переменных для форм собственности, во всех спецификациях практически совпадают. Все различия между спецификациями 3–5 связаны с тем, что более подробная классификация профессий позволяет полнее отразить те составляющие заработной платы, которые могут считаться компенсационными и отражать различия между профессиями в условиях работы, уровне сложности и интенсивности труда, квалификационных требованиях.

В начале статьи мы отмечали, что при оценивании межсекторных различий в заработной плате возможно смешение двух эффектов – эффекта формы собственности, обусловленного спецификой целевой функции предприятий, собственником которых является

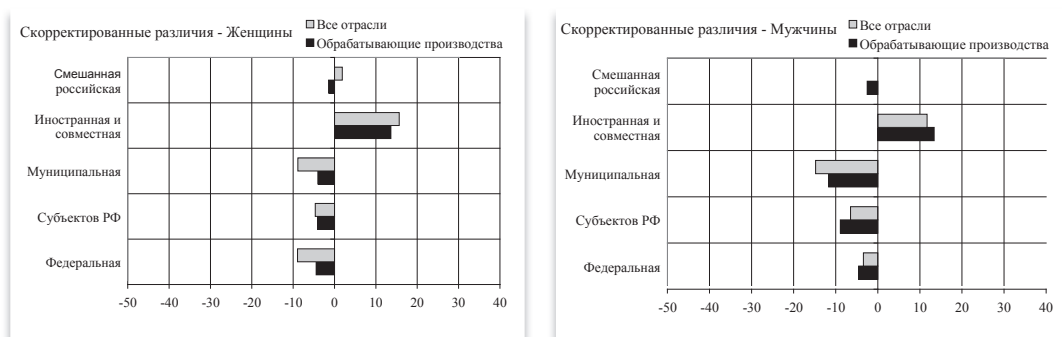


Рис. 4

Скорректированные различия в размере заработной платы по формам собственности предприятий в обрабатывающих производствах

государство, и эффектом организации бюджетного финансирования в России. Чтобы представить влияние каждого из этих факторов, мы ограничили выборку только обрабатывающим производством (раздел D по ОКВЭД), где эффект бюджетного сектора отсутствует.

Переход от всей выборки к подвыборке, ограниченной обрабатывающими производствами, несколько корректирует структуру разрывов (нижние столбцы на рис. 3 и 4). Эти корректировки в целом невелики (в пределах 4–5 п.п.), но по-разному направлены. У женщин штрафы за работу на любых государственных предприятиях и премии за работу «на иностранцев» в этом случае сокращаются, а небольшая премия за сектор смешанной собственности превращается в такой по величине штраф. У мужчин различия незначительно увеличиваются (в пределах 2 п.п.). Это происходит как за счет увеличения штрафов за работу на смешанных, федеральных и региональных предприятиях, так и за счет роста премий за работу на иностранных предприятиях. Единственным сектором, где при переходе к разделу D ОКВЭД отклонение от базового уровня уменьшается, являются муниципальные предприятия.

Из сопоставления структуры различий для всей выборки (включающей и бюджетный сектор) и для подвыборки обрабатывающих предприятий (не включающей бюджетный сектор) следует вывод о том, что действующие схемы организации оплаты труда в бюджетном секторе «штрафуют» женщин, но дают определенные привилегии мужчинам.

7. Заключение

В настоящей работе мы анализируем существование различий в оплате труда между предприятиями разных форм собственности. По сравнению с предшествующими исследованиями в нашем имеется ряд отличий. Во-первых, в нем используется намного более представительная база данных. Во-вторых, принадлежность предприятий к раз-

личным формам собственности определяется на основе официальных титулов собственности, присвоенных конкретным предприятиям. В-третьих, мы используем дробные классификаторы профессий и видов экономической деятельности. Наконец, наша работа анализирует тот этап развития российской экономики, когда разного рода «приватизационные эффекты» уже утратили, как можно ожидать, свое прежнее значение.

В российских условиях наблюдаемые различия в заработной плате между предприятиями разных форм собственности значительны. По уровню оплаты рабочей силы российские предприятия разных форм собственности выстраиваются в четкую иерархию: лидируют с большим отрывом предприятия с участием иностранного капитала; затем (в порядке убывания) идут предприятия, находящиеся в смешанной, частной, федеральной и региональной собственности; замыкают список муниципальные предприятия. Эта иерархия остается неизменной при любых корректировках, учитывающих влияние прочих факторов.

Учет неоднородности работников и рабочих мест резко сокращает относительную величину «премий» и «штрафов», связанных с занятостью на предприятиях разного типа. Если нескорректированные (наблюдаемые) различия в оплате труда между частными предприятиями и предприятиями других форм собственности в отдельных случаях достигают 30–50%, то скорректированные различия составляют не более 10–15%. Это означает, что наблюдаемое масштабное межсекторное неравенство в оплате труда формируется во многом за счет целенаправленного отбора разных «по качеству» работников.

Из-за ограниченности исходных данных мы не учитываем влияние многих факторов, способных влиять на процесс формирования зарплаток и на распределение работников по секторам. Вполне вероятно, что их учет дополнительно сократил бы межсекторное неравенство в заработной плате.

Если сравнивать крайние точки, то даже скорректированный разрыв в наших расчетах остается очень значительным. Работая на муниципальных предприятиях, идентичные работники зарабатывают примерно вдвое меньше, чем если бы они работали на предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным собственникам.

В начале работы мы отмечали, что более низкий уровень оплаты труда на государственных предприятиях может быть связан с тем, что их значительная часть относится к общественному (в российской терминологии – «бюджетному») сектору, где уровень заработной платы складывается по не вполне рыночным принципам. Поэтому мы особо выделяем результаты для обрабатывающей промышленности, «очищенной» от влияния «бюджетного» фактора. В этом случае величина различий в заработной плате оказывается примерно такой же, как и для всей экономики. Таким образом, вклад «бюджетного»

фактора в межсекторное неравенство в оплате труда является, как ни странно, весьма ограниченным. Это означает, что не только в школах или больницах, но и на промышленных предприятиях, принадлежащих государству, «сопоставимые» работники зарабатывают в среднем существенно меньше, чем на предприятиях, находящихся в частной собственности.

К сожалению, отсутствие в базе данных информации о финансово-экономических характеристиках предприятий не позволило тестировать гипотезу о том, что основная часть «остаточных» различий в заработной плате между предприятиями разных форм собственности связана с различиями в их продуктивности. Полученные нами результаты не противоречат этому предположению. Действительно, ранжирование предприятий разных форм собственности по уровню оплаты труда совпадает с их предполагаемым ранжированием по уровню продуктивности. Этой гипотезе не соответствует лишь тот факт, что смешанные предприятия с государственным участием платят своим работникам при прочих равных условиях по более высоким ставкам, чем чисто частные. Возможно, он свидетельствует о дополнительных преимуществах, которые в российских условиях дает подержание более тесных связей с государством.

Литература

- Гимпельсон В., Лукьянова А.** (2007): Заработная плата бюджетников: «премия» или «штраф»? В кн.: «Заработная плата в России: эволюция и дифференциация». Глава 4. Под ред. В. Гимпельсона и Р. Капелюшниковой. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Россия в цифрах (2008): Россия в цифрах 2008. М.: Росстат.
- Росстат (2006): Методологические положения по статистике. Выпуск 5. М.: Росстат.
- Belman D., Heywood J.** (2004). Public Wage Differential and the Treatment of Occupational Differences // *Journal of Policy Analysis and Management*. № 23. P. 135–152.
- Bigsten A., Collier P., Dercon S., Fafchamps M.** et al. (2003): Risk Sharing in Labor Markets // *World Bank Econ. Review*. № 17. P. 349–366.
- Blanchflower D., Oswald A., Sanfey P.** (1996): Wages, Profits and Rent-Sharing // *Quarterly Journal of Econ.* № 111. P. 227–251.
- Brainerd E.** (2002): Five Years After: the Impact of Mass Privatization on Wages in Russia, 1993–1998 // *Journal of Comparative Econ.* № 30. P. 160–190.
- Brown D., Earle J., Telegdy Á.** (2006): Does Privatization Hurt Workers? Evidence from Comprehensive Manufacturing firm Data in Hungary, Romania, Russia, and Ukraine // *HSE Working paper* WP3/2006/01.
- Dreze J., Gollier C.** (1993): Risk Sharing on the Labor Market and Second-Best Wage Rigidities // *European Econ. Rev.* № 37. P. 1457–1482.
- Earle J., Telegdy Á.** (2007): Ownership and Wages: Estimating Public-Private and Foreign-Domestic Differentials Using LEED from Hungary, 1986–2003. NBER Working Paper № 12997.
- Ehrenberg R.G., Schwarz J.L.** (1986): Public Sector Labor Markets. Handbook of Labor Economics. Chapter 22. Vol. II. Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- Gregory R.G., Borland J.** (1999): Recent Developments in Public Sector Labor Markets. Handbook of Labor Economics. Chapter 53. Vol. III. Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- Luke P., Schaffer M.** (1999): Wage Determination in Russia: An Econometric Investigation. CERT Discussion Paper 99/08.

Malcomson J. (1999): Individual Employment Contracts. «Handbook of Labor Economics» Amsterdam: Elsevier Science Publishens.

Moulton B. (1990): A Reexamination of the Federal-Private Wage Differential in the United States // *Journal of Labor Econ.* № 8. P. 270–293.

Rosen S. (1985): Implicit Contracts: A Survey // *Journal of Econ. Literature.* № 23. P. 1144–1175.

Shakhnovich R., Yudashkina G. (2001): Wage-Setting and Employment Behavior of Enterprises during the Period of Economic Transition. EERC Working Paper № 01–04.

Stillman S. (2000): The Determinants of Private and Government Sector Earnings in Russia. RAND Working Paper DRU–2422.

Поступила в редакцию 08 сентября 2009 г.

V.E. Gimpelson,
CLMS, HSE, Moscow,

R.Y. Kapeliushnikov,
CLMS, HSE, Moscow,

A.L. Lukyanova,
CLMS, HSE, Moscow

Z.A. Ryzhikova,
Rosstat, Moscow,

G.V. Kulyaeva
Rosstat, Moscow

Ownership and Wage Differentiation in Russia

The authors examine the relationship between the forms of ownership and wages. It uses a unique dataset that includes over 700 thousands worker observations and allows identifying narrowly defined occupations and industries. The analysis based on the estimation of the Mincerian type earnings equation shows that wage differences across the forms of different ownership are significant. Employees in foreign-owned firms have systematically higher wages than comparable workers in similar domestic owned firms. They are followed in descending order by employees in mixed (public-private), Russian private, federal state and regional state companies. Municipal firms pay the lowest wages. Conditioning on 3-digit occupations and economic activities narrows the gaps but the pay ranking of the forms of ownership remains unchanged.

Keywords: Patterns of ownership, a wages, a labour-market.

JEL Classification: D21, F23, J31, L33.