

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников,
А.Л. Лукьянова, З.А. Рыжикова, Г.В. Куляева*

**ФОРМЫ СОБСТВЕННОСТИ В РОССИИ:
РАЗЛИЧИЯ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

Препринт WP3/2009/05
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
Государственный университет — Высшая школа экономики
2009

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

Введение

Г 48 Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л., Рыжикова З.А., Куляева Г.В. **Формы собственности в России: различия в заработной плате***: Препринт WP3/2009/05. — М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики. — 52 с.

В работе предпринята попытка определить, существуют ли на российском рынке труда значимые различия в оплате труда между предприятиями разных форм собственности. Исследование проведено с помощью уникальной базы данных, насчитывающей свыше 700 тыс. наблюдений и использующей титулы собственности, официально присвоенные предприятиям, 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 факторов.

УДК 331.215
ББК 65.245

* Работа подготовлена в рамках проекта «Экономическая ценность профессий» ЦФИ Государственного университета — Высшей школы экономики, выполненного Центром трудовых исследований в 2008 г. Выводы и положения, представленные в статье, выражают личные позиции авторов и могут не совпадать с позицией организаций, в которых авторы работают.

Гимпельсон В.Е. — ЦеТИ Государственного университета — Высшей школы экономики
Капелюшников Р.И. — ЦеТИ Государственного университета — Высшей школы экономики
Лукьянова А.Л. — ЦеТИ Государственного университета — Высшей школы экономики
Рыжикова З.А. — РОССТАТ
Куляева Г.В. — РОССТАТ

Препринты Государственного университета — Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>

© Гимпельсон В.Е., 2009
© Капелюшников Р.И., 2009
© Лукьянова А.Л., 2009
© Рыжикова З.А., 2009
© Куляева Г.В., 2009
© Оформление. Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2009

Форма собственности предприятий-работодателей является одним из существенных факторов, потенциально влияющих на заработную плату со стороны спроса на труд.

В условиях совершенного рынка труда, предполагающего полную информированность всех субъектов и низкие издержки трудовой мобильности, межсекторные различия в заработной плате не могут существовать как устойчивый феномен. Если же они существуют, то либо рынок функционирует несовершенно (например, сегментирован при наличии барьеров для мобильности), либо мы не полностью учитываем весь набор действующих факторов (которые, например, будучи ненаблюдаемыми, выполняют компенсационные функции), либо имеет место и то, и другое.

Исследования различий в оплате труда, связанных с формой собственности, охватывают практически все развитые страны, привлекают различные методы анализа и используют данные разной природы. Здесь можно выделить две относительно автономные линии анализа, которые, однако, иногда смешиваются.

Во-первых, это анализ различий в заработной плате между работниками, занятыми на предприятиях и в организациях различных форм собственности. Таких форм собственности может быть более двух. Государственная собственность может быть федеральной, региональной или муниципальной, а частная — национальной, смешанной, иностранной. Происхождение различий в этом случае связано с тем, что разные формы собственности могут различаться целевой функцией своих агентов, степенью влияния и мотивацией государства как собственника и, наконец, экономической эффективностью предприятий¹. Свои концептуальные основания этот поток литературы черпает в теории прав собственности и вытекающих из нее следствиях.

¹ Earle J., Telegdy Á. Ownership and Wages: Estimating Public-Private and Foreign-Domestic Differentials Using LEED from Hungary, 1986–2003 // NBER Working Paper. 2007. No. 12997.

Внутренняя неоднородность государственной и частной собственности в исследованиях этого направления зачастую игнорируется, поскольку внутрисекторные институциональные механизмы формирования зарплаты в условиях развитой рыночной экономики едины. В рамках этого подхода также иногда специально выделяются 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 экономикам².

Во-вторых, это оценивание разрыва в заработной плате у работников общественного (public) и частного (private) секторов. В этом случае природа разрыва связана главным образом с тем, что организации общественного сектора заняты производством общественных благ и не ориентированы на максимизацию прибыли. Поэтому они не могут сами определять справедливый уровень оплаты труда, а вынуждены ориентироваться на оценки, генерируемые для сопоставимых (по основным характеристикам, определяющим производительность) работников в частном секторе. Конечно, и в этом случае уровень заработной платы работников общественного сектора зависит от мотивации государства и имеющихся бюджетных возможностей. Величина соотношения между фактической (наблюдаемой) заработной платой и контрфактической (ненаблюдаемой) считается межсекторным разрывом. Этот подход базируется на теории рынка труда в общественном секторе³.

В России, которая пока не завершила свой переход к полноценной рыночной экономике, реальная дифференциация форм собственности проявляется гораздо контрастнее, чем в странах давно сформировавшегося капитализма, отчетливее различаются и институциональные механизмы формирования заработной платы. Это отно-

² *Brown D., Earle J., Telegdy Á.* Does Privatization Hurt Workers? Evidence from Comprehensive Manufacturing Firm Data in Hungary, Romania, Russia, and Ukraine // Working paper WP3/2006/01. Moscow: SU — HSE, 2006; *Earle, J., Telegdy Á.* Ownership and Wages: Estimating Public-Private and Foreign-Domestic Differentials Using LEED from Hungary, 1986–2003 // NBER Working Paper. 2007. No. 12997.

³ *Ehrenberg R., Schwarz J.* Public Sector Labor Markets. Handbook of Labor Economics. Ch. 22. Vol. II / ed. by O. Ashenfelter, R. Layard. Elsevier, 1986; *Gregory R., Borland J.* Recent Developments in Public Sector Labor Markets. Handbook of Labor Economics. Ch. 53. Vol. III. Elsevier, 1999.

сится как к государственному сектору, в рамках которого хорошо различимы федеральная, региональная и муниципальная собственность, так и к частному, внутри которого мы ожидаем заметные контрасты между российской (чисто) частной, смешанной (с государственным участием) и иностранной (или совместной с иностранной). Эти различия (разрывы) складываются как итог действия разнообразных факторов, но в том числе и вследствие того, что демографическое, профессиональное, отраслевое и региональное наполнение этих форм собственности не идентично.

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

1. Эффект собственности: предсказания экономической теории

Согласно теории прав собственности, предприятия различных форм собственности различаются как системой стимулов, направляющих поведение экономических агентов, так и набором ограничений, в рамках которых им приходится действовать. Эти различия могут транслироваться в неодинаковые результаты их финансово-экономической деятельности, а затем и в неравную оплату труда занятых там работников. Гипотеза о существовании значительного разрыва в зарплатах между российскими предприятиями, различающимися по формам собственности, и является исходным пунктом нашего анализа. При этом априори невозможно утверждать, какие именно формы собственности — государственная, частная, смешан-

ная, с участием иностранного капитала — должны обладать преимуществами с точки зрения оплаты труда работников.

Однако начать, наверное, следует с напоминания, что сам факт существования устойчивого межсекторного разрыва в заработках не укладывается в «стандартную» (неоклассическую) модель конкурентного рынка труда. 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, успешных и неуспешных. Если какие-то различия все же возникают, то они оказываются преходящими и быстро сглаживаются: конкуренция унифицирует ставки оплаты идентичных работников. Другими словами, заработная плата оказывается никак не связанной с внутренними характеристиками отдельных фирм и меняется (причем во всех фирмах одновременно!) только при изменении внешних рыночных условий⁴. С этой точки зрения устойчивые различия в заработках между предприятиями, различающимися по формам собственности, представляют очевидную аномалию и вызов для стандартной теории. Факт их существования не может быть принят как данность и нуждается в объяснении.

Его теоретическое осмысление возможно в рамках нескольких альтернативных подходов, отклоняющихся от конвенциональной модели конкурентного рынка труда. Для простоты мы рассмотрим предсказания, вытекающие из этих подходов, на примере формирования заработной платы на государственных и частных предприятиях. Очевидно, что их поведение может складываться под влиянием множества факторов, действующих в различных направлениях и частично нейтрализующих друг друга.

⁴ Ср.: «В условиях конкуренции заработная плата, выплачиваемая предпринимателем, не находится ни под его контролем, ни под контролем его работников. Действующая ставка оплаты определяется условиями во всей экономике в целом, говоря более конкретно — совокупным спросом и совокупным предложением труда. Каждая фирма должна платить эту рыночную ставку. Ей нет необходимости поднимать заработную плату, когда растет ее производительность или расширяются ее продажи; если бы она так поступила, то на нее обрушился бы поток претендентов из других секторов. В подобном мире «инсайдеры» оказываются лишены какой бы то ни было власти» (*Blanchflower D.G., Oswald A.J. Internal and External Influences Upon Pay Settlements // British Journal of Industrial Relations. 1988. Vol. 26. No. 3. P. 364.*)

Во-первых, целевые функции государственных и частных предприятий, а также бюджетные ограничения, в которых протекает их деятельность, далеко не одинаковы. 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, с тем чтобы уменьшить уровень безработицы в каком-либо регионе или во всей стране. 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 должен «тянуть» уровень заработной платы вниз, создавая устойчивый межсекторный разрыв в пользу частных предприятий.

Однако с таким же успехом государство может стремиться к достижению иной цели — сокращению бедности и повышению доходов населения. В этом случае оно будет требовать, чтобы принадлежащие ему предприятия оплачивали труд определенных групп работников по ставкам, которые выше рыночных. Если государственные предприятия действуют в условиях мягких бюджетных ограничений, то ничего невыполнимого в этом требовании государства для них не будет. Тогда можно ожидать, что больше будут зарабатывать те, кто занят на предприятиях государственного, а не частного сектора.

Во-вторых, поскольку государственные предприятия в меньшей степени подвержены жесткой рыночной дисциплине, чем частные, проблема «принципал — агент» должна принимать для них более острые формы. Обычно в силу самых 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 за счет предоставления ему неоправданно щедрой оплаты. Тогда можно будет ожидать формирования устойчивого межсекторального разрыва в заработках в пользу работников государственных предприятий.

В-третьих, переговорная сила профсоюзов в государственном и частном секторах различается. Как правило, профсоюзы, объединяющие работников государственного сектора, являются и более мощными, и более воинственно настроенными. Это также должно вести к более высокой оплате труда тех, кто занят на государственных предприятиях.

В-четвертых, плата за труд не сводится лишь к денежному вознаграждению. Практика показывает, что государственные предприятия в гораздо большей мере склонны к использованию неденежных форм компенсации, чем частные. Действительно, в подавляющем большинстве стран мира работники государственного сектора пользуются множеством всевозможных социальных льгот и гарантий (например, более продолжительные отпуска, более короткая рабочая неделя, ранний выход на пенсию, скидки по оплате многих социальных услуг, чаще получают вознаграждение «натурой» и т.д.), но оборотной стороной этого может стать их более низкая денежная оплата. Однако для «полных» заработков, включающих как денежные, так и все неденежные компоненты, никакого межсекторного разрыва может при этом не существовать. Вполне вероятно, что при их учете между заработками тех, кто работает на государство, и тех, кто работает на частных собственников, будет наблюдаться примерное равенство, 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. Возможности для такого дележа возникают в условиях двусторонней монополии, в рамках которой работодатели и работники-инсайдеры (в лице профсоюзов или просто всех занятых) борются за перераспределение ренты. Естественно полагать, что чем эффективнее деятельность предприятий, тем больше достающаяся им рента, тем шире возможности для дележа и тем существеннее потенциальная прибавка сверх рыночного уровня оплаты, на которую могут претендовать работники. Если с точки зрения эффективности государственные предприятия, как доказывает теория прав собственности, заметно уступают частным, то тогда сам «пирог», доступный для дележа, должен оказываться больше у работников, занятых на частных предприятиях. Соответственно, при прочих равных условиях, их

заработки должны оказываться выше, поскольку «рентная» составляющая будет весомее⁵.

В-шестых, заработная плата может формироваться под действием еще одного специфического механизма, получившего название «модель разделения риска» (*risk-sharing*)⁶. Он предполагает, что избегать риска склонны не только работники, как это обычно постулируется, 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. Можно сказать, что работники предоставляют (частичную) страховку своим фирмам, получая в качестве компенсации за возросшую неустойчивость доходов более высокую заработную плату⁷. Соотношение между степенью неприятия риска работниками и степенью его неприятия фирмами будет определять, какая часть колебаний будет падать на заработки, а какая — на прибыль. Соответственно, неустойчивость заработков будет тем выше, чем волатильнее общая экономическая среда и чем слабее развиты финансовые институты (страховые, финансовые и т.д.), с помощью которых фирмы могут перекладывать часть рисков на других участников рынка. Существуют эмпирические свидетельства того, что функционирование российского рынка труда лучше всего описывается в терминах именно этой модели. Как и модель дележа ренты, она предсказывает, что идентичные работники, занятые на предприятиях разной эффективности, будут получать неодинаковую заработную плату. Если же частные предприятия в среднем действительно эффективнее государственных, то тогда следует ожидать, что и выплачиваемая ими заработная плата также будет выше.

⁵ См., например: *Luke P.J., Shaffer M.E.* Wage Determination in Russia: An Econometric Investigation; *Shakhnovich R., Yudashkina G.* Wage-Setting and Employment Behavior of Enterprises during the Period of Economic Transition.

⁶ *Blanchflower D.G., Oswald A.J., Sanfey P.* Wages, Profits and Rent-sharing // *Quarterly Journal of Economics.* 1995. Vol. 111. No. 1; *Dreze J., Gollier C.* Risk Sharing on the Labor Market and Second-best Wage Rigidities // *European Economic Review.* 1993. Vol. 37. No. 6; *Malcomson J.M.* Individual Employment Contracts // *Handbook of Labor Economics* / ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Amsterdam: North Holland, 1999. Vol. 3B; *Rosen S.* Implicit Contracts: A Survey // *Journal of Economic Literature.* 1985. Vol. 23. No. 3.

⁷ *Bigsten A., Collier P., Dercon S., Fafchamps M., Gauthier B. et al.* Risk Sharing in Labor Markets // *The World Bank Economic Review.* 2003. Vol. 17. No. 3.

В-седьмых, существование устойчивого межсекторного разрыва в оплате труда поддается объяснению с помощью теории эффективной заработной платы (efficiency wage theory). Этот подход, как и два предыдущих, точно так же исходит из предположения о наличии положительной связи между эффективностью предприятий и уровнем оплаты труда занятых на них работников. Однако причина и следствие меняются в нем местами. Если в моделях дележа ренты и разделения риска предполагается причинно-следственная связь от эффективности к заработкам, то в теории эффективной заработной платы ее направленность предполагается обратной. Здесь более высокие заработки способствуют (в определенных пределах) росту производительности работников и, следовательно, улучшают результаты финансово-экономической деятельности предприятий⁸. В силу различий в институциональном устройстве частного и государственного сектора можно предположить, что ориентация на установление эффективной заработной платы будет в большей мере характерна для первого, чем для второго. В этом случае выигрыш в заработках будет доставаться работникам, занятым на частных предприятиях.

Наконец, межсекторные различия в заработной плате могут порождаться самой динамикой рыночного процесса. Если какому-либо предпринимателю удалось обнаружить пустующую рыночную нишу, проникновение в которую обещает сверхвысокие прибыли, то, для того чтобы как можно быстрее воспользоваться открывшимися возможностями, ему, скорее всего, придется пойти на установление повышенных ставок заработной платы. Это будет делаться для того, чтобы, во-первых, ускорить переток недостающих работников с конкурирующих предприятий, где они сейчас заняты, а во-вторых, обеспечить высокое качество привлекаемой рабочей силы. Обычно такие отклонения заработной платы от ее предполагаемого равновесного уровня рассматриваются как краткосрочные и преходящие. Однако 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 тогда исход-

⁸ В результате эффективная заработная плата будет находиться выше того уровня, при котором могла бы достигаться расчистка рынка труда.

ные различия в эффективности и, соответственно, в оплате труда работников не станут сглаживаться с течением времени, а будут устойчиво воспроизводиться. Длительное поддержание некоторыми фирмами своих конкурентных преимуществ может превращать такие временные, на первый взгляд, отклонения от равновесного уровня заработной платы в квазипостоянные. Однако подобную динамическую эффективность можно считать отличительной чертой именно частного сектора с присущим ему активным предпринимательским духом. Это может быть дополнительным фактором поддержания частными предприятиями более высокой заработной платы по сравнению с государственными.

В условиях переходных экономик картина оказывается еще более сложной и запутанной, поскольку значительная часть действующих частных предприятий являются приватизированными бывшими государственными. Но если выбор предприятий, подлежащих приватизации, был не случаен, то это также может отражаться на результатах деятельности государственного и частного секторов, а через это и на предлагаемой ими заработной плате. Если приватизации чаще подлежали предприятия с исходно высокими показателями эффективности, то тогда более высоких заработков следует ожидать в частном секторе; если, напротив, приватизации чаще подлежали предприятия с исходно более низкими показателями эффективности, то тогда их следует ожидать в частном секторе. Кроме того, можно полагать, что «старые» предприятия — как приватизированные, так и оставшиеся государственными — продолжают нести на себе груз разного рода «неэффективностей», унаследованных от прежней системы. От этого груза, однако, могут быть свободны новые, «созданные с нуля» частные предприятия. Такое неравенство исходных условий также должно давать определенные преимущества предприятиям, представляющим частный сектор.

Но эффект приватизации, каким бы ни была его направленность, нельзя считать раз и навсегда заданным. С течением времени, по мере накопления предприятиями рыночного опыта, он должен постепенно ослабевать. Чем дальше удаляется экономика от момента запуска приватизационной программы, тем больше различия в заработках между государственными и частными предприятиями должны отра-

жать различия в глубинных механизмах функционирования этих альтернативных секторов и тем меньше — различия в исходных условиях, существовавших на старте приватизации.

Важно также отметить, что действие описанных выше механизмов формирования заработной платы может проявляться по-разному. Во-первых, они могут приводить к тому, что на предприятиях определенных форм собственности будут концентрироваться определенные группы работников и рабочих мест. В зависимости от того, какова эффективность тех или иных предприятий, одни будут притягивать более производительных, лучше обученных, более мотивированных работников, тогда как другие будут вынуждены довольствоваться наймом менее производительных, хуже обученных, менее мотивированных работников; одни будут создавать более привлекательные, тогда как другие — менее привлекательные рабочие места. В таком случае различия в средних (наблюдаемых) уровнях оплаты между государственным и частным сектором будут в основном отражать различия в качественных характеристиках используемой ими рабочей силы и предоставляемых ими рабочих мест. Во-вторых, эти механизмы могут приводить к тому, что, работая в государственном и частном секторах, даже идентичные работники, занимающие идентичные рабочие места, будут, тем не менее, получать неравную оплату. Этот остаточный разрыв в заработках может сохраняться, даже если при анализе сравниваемых секторов мы строго выполняем требование «при прочих равных условиях» и контролируем все возможные различия в характеристиках работников и рабочих мест. Важно поэтому разграничивать два типа межсекторных различий в заработках: наблюдаемые и остаточные. Первые сообщают нам главным образом о том, что предприятия разных форм собственности притягивают разную по качеству рабочую силу и предлагают разные по качеству рабочие места; вторые — о том, что сами механизмы формирования заработной платы в государственном и частном секторах строятся на разных принципах.

Вышеперечисленные факторы, воздействующие на относительную заработную плату на государственных и негосударственных предприятиях, можно в упрощенном виде представить следующей схемой.

Факторы, действующие...	
в сторону повышения относительной зарплаты на госпредприятиях	в сторону понижения относительной зарплаты на госпредприятиях
1. Различия в целевых функциях и бюджетных ограничениях	
Социальные цели + мягкие бюджетные ограничения: — сокращение бедности и повышение доходов населения за счет увеличения заработных плат бюджетников	Социальные цели: — сохранение занятости ⇒ поддержание навеса избыточной занятости ⇒ низкая производительность труда — обеспечение занятости социально уязвимых групп ⇒ низкая производительность труда
2. Проблема «принципал — агент»	
Контроль за действиями менеджмента со стороны принципала-государства менее эффективен, чем со стороны принципала— частного собственника ⇒ больше возможностей для «подкупа» персонала	
3. Различия в переговорной силе профсоюзов	
Более мощные профсоюзы на государственных предприятиях	
4. Различия в использовании неденежных форм вознаграждения	
	Большая распространенность неденежных форм вознаграждения на госпредприятиях
5. Различия в процессах дележа ренты (rent-sharing)	
	Более низкая эффективность госпредприятий ⇒ меньшая рентная составляющая в заработках
6. Различия в процессах разделения рисков (risk-sharing)	
	Более низкая эффективность госпредприятий ⇒ меньше возможностей для получения платы за риск в благоприятные периоды
7. Различия в использовании эффективных заработных плат как дисциплинирующего механизма	
	Большая распространенность эффективных заработных плат на частных предприятиях ⇒ более высокая эффективность частных предприятий
8. Различия в динамической эффективности	
	Получение сверхприбыли предприятиями частного сектора за счет освоения новых рыночных ниш
9. Специфика переходного периода	
	Неслучайный отбор (более эффективных) предприятий для приватизации

Обзор существующих теоретических подходов показывает, насколько неоднозначной является проблема различий в заработках между предприятиями разных форм собственности. Было бы наивно рассчитывать, что в рамках одной работы можно оценить действие всех факторов, способных породить такие различия, тем более что имеющиеся у исследователей данные обычно ограничены и не позволяют установить вклад каждого из них в формирование общего межсекторного разрыва в заработках. Самое большее, что мы можем сделать при имеющихся информационных ограничениях, — это попытаться дать оценку результирующего эффекта, связанного с действием всех описанных механизмов формирования заработной платы.

2. Обзор литературы по России

Опубликованные исследования межсекторного разрыва в России относятся к разным моментам времени. Стилман (Stillman, 2000), Брейнард (Breinard, 2002) анализируют начальный этап переходного периода (1993–1998 гг.). Работа Брауна и др. (Brown et al., 2006) охватывает более длительный промежуток времени — с 1989 по 2002 г., который включает в себя последние годы плановой экономики и первые 10 лет переходного периода. Учитывая специфику 1990-х годов, авторы фокусируют внимание на последствиях приватизации (Брейнард, Браун и др.) и развитии нового частного сектора (Стилман, Брейнард). Работа Гимпельсона и Лукьяновой (2007) относится к более позднему периоду и использует данные 2000–2004 гг.

Результаты разных исследований не поддаются прямому сравнению, поскольку их авторы применяют различные критерии отнесения работников к частному либо государственному сектору. Стилман (Stillman, 2000) вводит чрезвычайно узкое определение частного сектора, причисляя к нему лишь самозанятых и занятых на частных предприятиях с численностью менее 200 человек. Тем самым работники крупных и большей части средних частных и смешанных предприятий оказываются занятыми в государственном секторе. Брейнард (Breinard, 2002) использует в своей работе две разные базы данных. В базе данных, построенной на обследованиях ВЦИОМа (Левады-Центра), выделяются работники государственных предприятий, ак-

ционерных обществ (которые трактуются как приватизированные предприятия) и частных предприятий. В базе данных РМЭЗ к государственному сектору относятся лишь те работники, которые положительно ответили на вопрос о наличии государства в числе собственников предприятия и отрицательно — на вопросы о наличии частных (российских или иностранных) собственников среди владельцев предприятия. Иными словами, работников предприятий смешанной формы собственности Брейнард также относит к частному сектору. Определение Гимпельсона и Лукьяновой (2007) для данных РМЭЗ и НОБУС специально ориентировано на выделение «бюджетников» и предполагает комбинацию отрасли и формы собственности. К работникам государственного сектора они отнесли тех респондентов, кто отмечал, что работает в образовании, здравоохранении либо государственном управлении, и при этом указывал, что единственным собственником организации, где он работает, является государство. Браун, Эрл и Телегди (Brown et al., 2006) базируются на имеющейся точной информации о форме собственности предприятий, но выделяют три вида предприятий по форме собственности — государственные предприятия; предприятия, приватизированные российским капиталом, и предприятия, перешедшие в руки иностранных собственников. Однако в их выборке присутствуют только промышленные предприятия, к тому же созданные лишь до 1992 г.

Несмотря на существенные различия в определениях, авторы приходят к схожим качественным выводам. Во-первых, простое сравнение средних заработных плат 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 очень сильных негативных последствий для заработков персонала приватизированных предприятий. Браун и др. (Brown et al., 2006) указывают на значимое, но очень маленькое по своей величине отрицательное влияние приватизации на заработные платы, в то время как новым иностранным собственникам, как правило, удавалось повысить эффективность и, соответственно, увеличить заработные платы. По расчетам Брейнард (Breinard, 2002), приватизация имела положительный эффект на заработные платы в 1993 г., однако в последующем преимущество приватизированных предприятий над государственными заметно упало. В-четвертых, от-

ставание государственного сектора с точки зрения заработков больше для женщин, для более молодых работников и в целом для городских жителей. В отношении отдельных образовательных групп выводы исследователей разнятся. Стилман (Stillman, 2000) считает, что относительные потери от занятости в государственном секторе выше для наиболее образованных индивидов. Расчеты Гимпельсона и Лукьяновой (2007) показывают, что межсекторные разрывы в заработных платах наиболее велики 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 либо полное игнорирование профессии, либо высокий уровень агрегирования, либо ограничение анализа лишь одним видом деятельности. Мы ожидаем, что более дифференцированное представление форм собственности и более тщательный контроль региональных, отраслевых и профессиональных характеристик могут влиять на оценки межсекторных различий.

3. Методология, данные и эмпирическая стратегия

Данные (описание обследования)

Наш анализ опирается на данные выборочного обследования заработной платы работников по профессиям (далее — ОЗПП) за 2007 г. В его нынешнем формате ОЗПП проводится Росстатом в октябре один раз в два года, начиная с 2005 г.⁹

В круг обследуемых работников включаются все работники списочного состава (в том числе временные и сезонные), но исключаются совместители из других предприятий и работники, занятые по договорам гражданско-правового характера, а также те, кто отработал в октябре неполное время по различным причинам, и первые лица организаций. Таким образом, в выборку обследования может

⁹ Обследование 2005 г. уже использовалось нами для анализа структуры заработной платы. Основные результаты см. в: Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: ГУ ВШЭ, 2007.

попасть любой работник предприятия, который занят по трудовому контракту, отработал на полной ставке все рабочие дни октября и которому была начислена заработная плата за октябрь. Итоговую базу микроданных ОЗПП 2007 г. составила информация о 753 тыс. 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 традиционным корпоративным сектором — крупными и средними предприятиями и организациями и не включает субъекты малого предпринимательства с численностью занятых менее 15 человек. При этом организации с численностью более 2000 человек обследовались в обязательном порядке. Суммарная среднесписочная численность работников по всем обследованным предприятиям составила около 80% общей численности занятых на крупных и средних предприятиях.

Формат ОЗПП соответствует тому, что в мировой статистической практике принято обозначать термином «employer-employee survey» (совмещенное обследование работодателей и работников), поскольку в его рамках собирается информация как о предприятиях в целом, так и об отдельных работниках. О каждом работнике, попавшем в выборку обследования, 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 персонала¹⁰.

Еще одним достоинством ОЗПП является то, что, в отличие от большинства других обследований (ОНПЗ, РМЭЗ, опросы Левада-Центра и т.п.), информация об отдельных работниках собирается из кадровой и бухгалтерской отчетности предприятий, а не путем опроса работников. Это позволяет исключить ошибки, связанные с не-

¹⁰ Подробнее о методологии обследования см. в: Росстат (2006). Методологические положения по статистике. Вып. 5. М.: Росстат, 2006. Раздел 1.2.

полной осведомленностью респондентов о форме собственности и других характеристиках предприятия, неверным припоминанием или сознательным искажением данных о персональных характеристиках и начисленной заработной плате.

Используемые классификации

Поскольку в данной работе мы анализируем заработную плату через призму форм собственности, идентификация и классификация последней имеет существенное значение. 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. человек. Оставшиеся формы собственности были сгруппированы в шесть групп: 1) федеральная собственность, 2) собственность субъектов Российской Федерации, 3) муниципальная собственность, 4) частная (российская) собственность, 5) иностранная и совместная (российская и иностранная) собственность и 6) смешанная российская собственность. При этом в качестве базы для сравнения в расчетах будет использоваться частная форма собственности.

Наибольшей неоднородностью среди выделенных групп характеризуются две последние. У нас нет возможности дополнить имеющуюся базу данных сведениями о доле российских и иностранных собственников в совместных предприятиях, поэтому мы их объединяем 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 реструктуризации и управлении компанией, либо через улучшение мониторинга. Для краткости эту группу в тексте будем называть «иностранная форма собственности». Отсутствуют данные и о доле государства в организациях смешанной формы собственности, поэтому смешанная российская собственность выделена нами в отдельную группу.

Для классификации отраслей используется ОКВЭД (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности), введенный в начале 2000-х годов взамен ОКОНХ и гармонизированный со Статистической классификацией видов экономической деятельности, принятой в Европейском союзе (Statistical classification of economic activities in the European Community — NACE Rev. 1).

Работники группируются по профессиям и должностям с помощью Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ), который в основном соответствует Международной стандартной классификации занятий (International Standard Classification of Occupations — ISCO-88).

Стратегия эмпирического анализа

Принципиальная схема нашего эмпирического анализа достаточно проста. Мы начинаем с обсуждения рассматриваемых секторов¹¹ с точки зрения структуры занятости. Затем предлагаем дескриптивный анализ уровня и дифференциации заработной платы в этих секторах, но вне связи со структурой занятости. Затем мы предлагаем уточненную картину межсекторных различий в заработной плате, используя более строгие методы эконометрического анализа.

Согласно теории человеческого капитала, работники с сопоставимым запасом образования и квалификации должны получать примерно равные заработные платы, независимо от сектора занятости. В последние десятилетия именно эта теория стала основой для многочисленных работ, посвященных оценке межсекторного разрыва в разных странах. Для таких расчетов обычно используются большие массивы микроданных, позволяющие контролировать различные индивидуальные характеристики работников и рабочих мест.

Следуя этому подходу, 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

¹¹ Здесь и далее под сектором мы будем понимать группу предприятий определенной формы собственности.

формы собственности (за базу берется частная форма собственности), ϵ — ошибка измерения.

В качестве зависимой переменной во всех тестируемых спецификациях выступает логарифм часовой ставки заработной платы. Для того чтобы исключить возможное воздействие гендерной дискриминации, все оценки проводятся отдельно для мужчин и женщин. На первом шаге (спецификация 1) мы включаем в уравнение лишь переменные формы собственности, что позволит нам получить самые грубые усредненные оценки величины различий в заработной плате. Далее (спецификация 2) мы добавляем переменные человеческого капитала (образование, стаж, квадрат стажа, профессии на уровне укрупненных групп (на 1-м уровне ОКЗ), региональные переменные). На следующем шаге (3) мы вводим переменные вида деятельности (на уровне разделов ОКВЭД) и размера предприятия. Затем последовательно переходим от укрупненных разделов ОКВЭД к дезагрегированным на уровне трех знаков (4) и от агрегированных профессиональных групп (по ОКЗ) к более детальному трехзначному (5). Наконец, для проверки устойчивости полученных результатов мы ограничим нашу выборку лишь промышленностью, где все предприятия являются коммерческими и не специализируются на производстве общественных благ.

Техника регрессионного анализа неявным образом задает тот «идеальный образ» работника частного сектора, с которым мы сравниваем работников предприятий других форм собственности. Исходя из такого сопоставления, рассчитывается средняя премия за работу на предприятиях той или иной формы собственности, которая и отражается в величине коэффициента λ . Если контролируются только базовые персональные характеристики, то сопоставимые работники отбираются из числа тех, кто обладает теми же персональными характеристиками. С включением в уравнение (1) дополнительных переменных модель зарплатообразования становится более реалистичной, а результаты более точно отражают различия в уровне оплаты труда между предприятиями различных форм собственности.

Методологические новации, которые можно непосредственно реализовать на данных ОЗПП, связаны с максимально детальным контролем размера и вида деятельности предприятия, а также профессиональной принадлежности работников.

Учет размера предприятия, как правило, ведет к заметному снижению премии за работу в государственном секторе, поскольку государственные предприятия в среднем крупнее частных (Belman and Heywood, 1990). Однако, из-за того что ОЗПП не охватывает малые предприятия частного сектора и индивидуальных предпринимателей, эта закономерность в нашем случае не прослеживается.

Поскольку между формой собственности и видом деятельности (отраслевой принадлежностью) существует высокая корреляция, то межотраслевые различия в заработной плате могут накладываться на различия в заработках по формам собственности. Регрессионный анализ дает возможность изолировать влияние каждого из этих факторов через детальный контроль вида деятельности в уравнении (1). Контролируя их, мы также пытаемся отсеять искажающее влияние специфических отраслевых рент.

Мы уже отмечали, что принципиальные различия в профессионально-квалификационной структуре между предприятиями разных форм собственности наблюдаются уже на уровне укрупненных групп, а при дальнейшей детализации профессий эти расхождения становятся еще более заметными. Как показывает Moulton (1990), при включении в минцеровское уравнение профессиональной принадлежности на более дробном уровне (3-digit, т.е. несколько сотен дополнительных переменных) межсекторный разрыв уменьшается в несколько раз. Такую сильную коррекцию величины межсекторного разрыва Моултон связывает с тем, что переход к более дробной классификации профессий позволяет лучше учесть различия в условиях труда, ненаблюдаемом уровне человеческого капитала и затрачиваемых усилиях.

Belman and Heywood (2004) выделяют иную причину снижения премии за работу в государственном секторе. По их мнению, те профессии, которые встречаются лишь в одном из секторов, могут вызывать существенные искажения в оценках, поскольку при оценивании величины межсекторного разрыва используются данные лишь по тем профессиям, которые встречаются в обоих секторах. На уровне укрупненных групп представители всех профессиональных групп присутствуют во всех формах собственности. Однако при столь грубом учете профессий неизбежно смешивается влияние профессии и формы собственности. В своей работе Белман и Хейвуд показывают, что влияние дезагрегированных секторально-специфических про-

фессий весьма значительно, и рекомендуют ограничивать выборку профессиями, общими для изучаемых секторов.

4. Занятость: различия по формам собственности

ОЗПП фиксирует (табл. 1) значительно более высокую (по сравнению со стандартными публикациями Росстата) долю занятых на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной форм собственности при существенном занижении доли частного сектора¹². Во-первых, как уже указывалось, ОЗПП не охватывает сельское и лесное хозяйство, рыболовство и финансовую деятельность, где доминирующую роль играет именно частный сектор. Согласно данным Росстата, в сумме на эти виды деятельности приходилось около 11,8% от всех занятых. В то же время в не охваченном обследованием государственным управлением и обязательном социальном обеспечении, где практически нет частного сектора, занято всего 5,2% работников. Во-вторых, за рамками ОЗПП остаются самозанятые, работники малых предприятий, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей и частных лиц, которых обычно относят к частному сектору.

Таблица 1. Распределение занятых в экономике по формам собственности, 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. М.: Росстат, 2008.

¹² Здесь и далее, в соответствии с рекомендациями Моултона (Moulton, 1990), все расчеты (в том числе по уравнениям регрессии) проводились по взвешенным данным.

Цензурирование выборки ОЗПП по видам деятельности и типам предприятий может сказаться прежде всего на оценках общей величины разрывов в заработных платах между разными формами собственности. В государственном секторе мы не наблюдаем верхнюю часть распределения по заработной плате. В частном секторе выпадают респонденты, расположенные на обоих концах распределения заработных плат: работники финансового сектора в верхней части распределения и 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 секторе.

Впрочем, неполный охват видов деятельности корректируется включением отраслевых дамми-переменных в уравнение заработной платы. Что же касается отсутствия в выборке работников некорпоративного сектора, то это может вызывать смещение оценок, если отбор в него неслучаен.

Структура и основные демографические характеристики занятости по формам собственности представлены в табл. 2.

Таблица 2. Отдельные описательные статистики

Форма собственности	Доля в занятости, %	Доля женщин, %	Доля 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

В рассматриваемом сегменте российской экономики работники, занятые на государственных предприятиях и в организациях, составляют около 55% всех занятых. Из них почти половина (24,5%) при-

ходится на муниципальные предприятия и организации. Внутри сектора частной собственности доминирующую роль играет частная российская собственность: здесь трудится около 30% общей численности занятых. На долю предприятий смешанной и иностранной форм собственности приходится менее чем по 10% от общей численности занятых в корпоративном секторе.

Занятость в организациях, находящихся в собственности субъектов РФ и муниципалитетов, значительно более феминизирована (столбец 3 табл. 2). В муниципальном секторе доля женщин доходит до 70%, тогда как на предприятиях частной, смешанной и иностранной форм собственности этот показатель лишь немного превышает 40%.

Предприятия с участием иностранного капитала чаще нанимают более молодых работников, а самый высокий средний возраст фиксируется у занятых на предприятиях федеральной формы собственности. Разница в среднем возрасте работников этих секторов составляет 5,5 года. 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, требующих непрерывного обучения и адаптации, тогда как работники старшего возраста тяготеют к более традиционным принципам работам и больше ценят гарантии занятости и другие неденежные компоненты компенсации.

Выполнение более квалифицированной работы, как правило, требует относительно больше формального образования. Действительно, из табл. 2 и рис. 1 видно, что предприятия государственной и муниципальной собственности сориентированы на наем более образованных работников; предприятия частной и смешанной форм собственности, наоборот, наименее требовательны к уровню формального образования. Так, 40% работников федеральных предприятий имеют высшее образование, а на частных предприятиях таковых лишь 23%. В частном секторе наиболее высокий уровень образования наблюдается 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 сек-

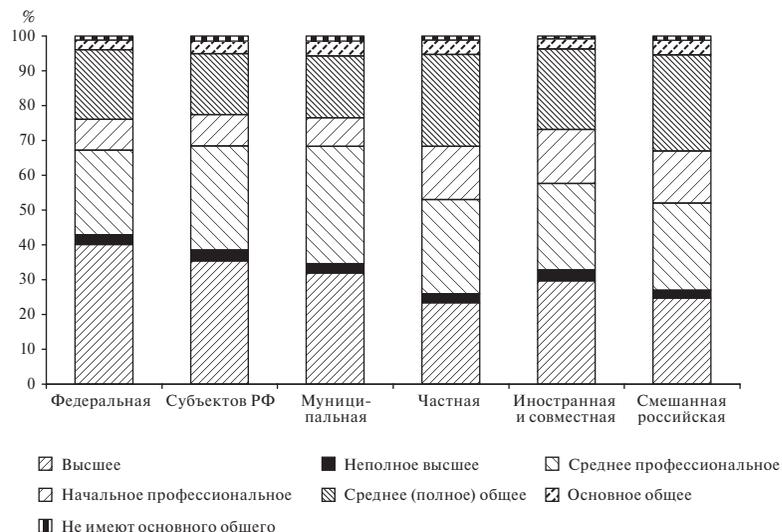


Рис. 1. Структура занятости по формам собственности и уровню образования

торе — в первую очередь в образовании, здравоохранении и сфере культуры. Доля государственного сектора в этих видах деятельности превышает 90%, причем примерно половина этой величины приходится на муниципальный уровень (табл. 3). На транспорте и в связи доля государственных и муниципальных предприятий в занятости доходит до 60%. Существенную роль играет государство в деятельности по операциям с недвижимостью, производстве и распределении электроэнергии и даже гостинично-ресторанном бизнесе, где доля государственного сектора в занятости составляет 56, 44 и 30% соответственно. Участие государства в других видах деятельности достаточно ограничено и проявляется в основном через владение долей в капитале смешанных предприятий. Менее всего государственная собственность присутствует в добывающей промышленности и торговле: здесь свыше 80% работников заняты на предприятиях с частным или иностранным капиталом. Неравномерность в распределении предприятий различной формы собственности по отраслям указывает на то, что выбор формы собственности предприятием не является случайным. В реальности выбор или принадлежность к тому или иному виду деятельности зачастую предопределяет форму собственности.

Таблица 3. Структура занятости по формам собственности и отраслям, %

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 в сфере культуры	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

Взгляд на распределение по формам собственности через призму профессионально-квалификационной структуры показывает поляризацию занятости (табл. 4). Около трети всех занятых на государственных и муниципальных предприятиях принадлежит к группе специалистов высшего уровня квалификации. В сумме все «белые воротнички» составляют на этих предприятиях около 60% всех работников. Квалифицированные рабочие занимают заметное место (18%) лишь на федеральных предприятиях. Обращает на себя внимание повышенная доля неквалифицированных работников на предприятиях, находящихся в собственности субъектов РФ и муниципалитетов: она почти вдвое выше, чем на предприятиях других форм собственности. С одной стороны, это отражает отраслевую специфику (принадлежность к бюджетному сектору), с другой — является свидетельством неэффективности. Наоборот, на предприятиях част-

ной, смешанной и иностранной форм собственности, «белые воротнички» сравнительно малочисленны, а доминируют профессии рабочих высокой и средней квалификации.

Таблица 4. Профессионально-квалификационная структура занятости по формам собственности, % к итогу

	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

5. Различия в заработной плате: дескриптивное описание

Обсуждение наблюдаемых межсекторных различий в заработной плате мы начинаем с простого дескриптивного описания уровня и дифференциации.

Казалось бы, межсекторное соотношение заработных плат должно отражать соответствующие соотношения в наличии квалифицированного труда. В таком случае государственные предприятия должны были

бы лидировать по уровню оплаты труда. Однако безусловными лидерами являются предприятия с участием иностранного капитала, на которых она превышает средний (для всех обследованных работников) уровень на 56% (табл. 5). Далее следуют также предприятия негосударственной — частной и смешанной — формы собственности, где средние заработные платы примерно на 20% превышают средний уровень. Занятые на предприятиях государственной формы собственности, как правило, зарабатывают существенно меньше. Лишь у работников федеральных предприятий заработная плата дотягивается до среднего уровня, тогда как работники муниципальных предприятий получают чуть более 60% от средней заработной платы. На предприятиях, находящихся в собственности субъектов РФ, заработки немногим выше — около 85% от средней заработной платы.

Таблица 5. Средняя заработная плата и часы работы по формам собственности, октябрь 2007 г.

	Форма собственности						Итого
	Федеральная	Субъектов РФ	Муниципальная	Частная	Иностранная и совместная	Смешанная российская	
Средняя месячная заработная плата, руб.	14000	11408	8565	16259	21252	16549	13659
<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, час	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>

Отставание государственного сектора лишь отчасти объясняется меньшей продолжительностью рабочего времени. Разница в средней продолжительности рабочей недели между минимумом (муниципальные предприятия) и максимумом (смешанные предприятия) состав-

ляет 2,1 часа, т.е. лишь 5% (табл. 5). Поэтому переход к часовым ставкам заработной платы не вносит заметных изменений в положение предприятий различных форм собственности в иерархии заработных плат.

Внутрисекторная дифференциация в оплате труда. Визуальное представление о том, как работники каждого из секторов распределяются по заработной плате, можно составить с помощью рис. 2. На нем хорошо видно, что распределение для иностранных предприятий смещено вправо, а для муниципальных — влево. Распределение для работников муниципальных предприятий фактически бимодально: выпирающий «бугор» в его левой части отражает эффект минимального размера оплаты труда, который на момент обследования составлял 2300 руб.¹³ Это говорит о том, что муниципальные предприятия начали ощущать давление со стороны МРОТ. В меньшей степени, но подобные проблемы испытывали и предприятия региональной собственности.

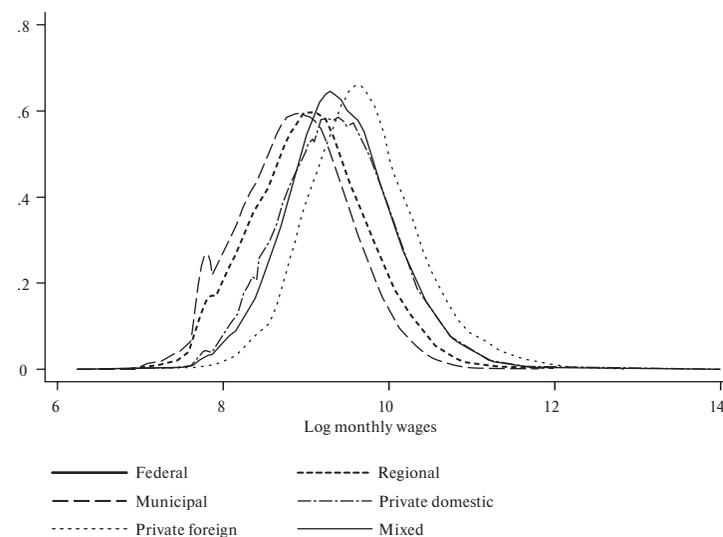


Рис. 2. Распределение заработных плат

¹³ Натуральный логарифм от 2300 равен 7,74, что соответствует начальным значениям «бугров» на рис. 2. Напомним, что в настоящее время МРОТ составляет 4330 руб. (натуральный логарифм равен 8,37).

Коэффициенты вариации показывают, что внутри форм собственности наибольшая степень равенства проявляется в оплате муниципалов (табл. 5). Однако 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 представляет оценки риска получения низкой заработной платы на предприятиях разной формы собственности. Под низкой заработной платой мы в данном случае понимаем ее значения, 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.

Таблица 7 представляет зависимость средней заработной платы от основных демографических характеристик.

Женщины зарабатывают в среднем примерно на треть меньше, чем мужчины. В каждой из отдельно взятых форм собственности это соотношение выше и варьирует от 69% на предприятиях федеральной формы собственности до 90% на муниципальных предприятиях. Предприятия частной и смешанной форм собственности тяготеют к нижней границе этого интервала — заработная плата женщин на них составляет в среднем 70–72% от заработной платы мужчин. На предприятиях с участием иностранного капитала и на предприятиях, находящихся в собственности субъектов РФ, гендерный разрыв в средних заработках заметно меньше. Здесь женщины в среднем получают, соответственно, 77 и 80% от заработной платы мужчин.

Таблица 7 и рис. 3 иллюстрируют рост заработной платы по мере увеличения уровня формального образования во всех видах собственности, однако заметную премию дает лишь высшее образование. На рис. 3 за базу взято полное среднее образование, с которым сравниваются различные виды профессионального образования. Заработки

Таблица 6. Риски получения низкой заработной платы по формам собственности

	Доля работников с заработной платой ниже			
	10-го процентиля	20-го процентиля	медианы	средней ЗП
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

Таблица 7. Средняя месячная заработная плата по группам работников и формам собственности, октябрь 2007 г., руб.

	Форма собственности						Итого
	Федеральная	Субъектов РФ	Муниципальная	Частная	Иностранная и совместная	Смешанная российская	
<i>Пол</i>							
Мужчины	16897	13241	9241	18500	23474	18632	16827
Женщины	11599	10578	8330	13026	18166	13500	11095
<i>Образование</i>							
Высшее	17210	14746	11522	22596	32008	22264	17839
Неполное высшее	11555	10055	7787	14463	22819	17722	12440
Среднее проф.	12454	10105	8021	14627	17470	14898	11902
начальное проф.	12670	8764	6659	14158	15489	14878	12279
среднее (полное) общее	11274	9469	6216	14485	16080	14313	11870
основное общее	9788	8280	5740	12579	16169	14018	10079
не имеют основного общего	8791	7447	5566	12137	12953	12335	9080
<i>Возраст</i>							
до 30 лет	12596	10371	7422	15116	21256	16035	13387
31–40 лет	14416	11575	8655	17465	24696	17464	14445
41–50 лет	14457	11818	9023	16854	20489	16421	13925
старше 50 лет	14140	11448	8582	15625	18371	16407	13037

обладателей вузовских дипломов в среднем в 1,5 раза выше, чем у тех, кто закончил лишь среднюю школу. Другие виды профессионального образования в среднем не дают значимой прибавки в заработках по сравнению с базовым (окончанием средней (полной) школы). Второе важное наблюдение состоит в том, что размер премий за «дополнительное» (сверх базового) образование существенно варьирует по формам собственности. Высшее образование дает 100% премии — и это максимум! — на предприятиях с иностранным капиталом. В остальных формах собственности разброс заработных плат по уровням образования заметно меньше. На муниципальных предприятиях премия за высшее образование составляет 85%, а в остальных формах собственности она колеблется вокруг скромной отметки 53–56%. Отметим, что частные предприятия, а также предприятия, находящиеся в собственности субъектов РФ, не придают практически никакой ценности всем другим видам профессионального образования.

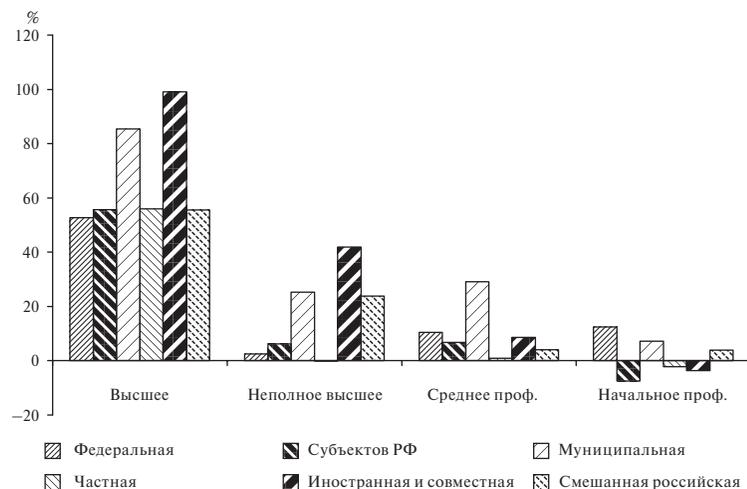


Рис. 3. «Премии» за образование по формам собственности (база — полное среднее образование)

Таблица 8 показывает различия в заработках по разным уровням профессиональной пирамиды. Средние заработные платы более близки для специальностей рабочих среднего и высокого уровня квали-

Таблица 8. Средняя месячная заработная плата по профессиональным группам и формам собственности, октябрь 2007 г., руб.

	Форма собственности						Итого
	Федеральная	Субъектов РФ	Муниципальная	Частная	Иностранная и совместная	Смешанная российская	
	В рублях						
Руководители	23182	19505	14697	27598	39539	26447	24211
Специалисты высшего уровня квалификации	14811	12945	10615	19408	28272	18540	14867
Специалисты среднего уровня квалификации	13377	10721	8662	15642	20513	18693	11409
Служащие	8993	7146	5926	10775	16580	10910	8819
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	10223	7165	5635	10223	13482	9930	9007
Квалифицированные рабочие	13392	12490	9619	15551	16328	15826	14637
Операторы, аппаратчики, машинисты	15228	13202	8975	16099	17673	15252	14898
Неквалифицированные рабочие	5872	5766	4198	8722	11901	8659	6216
	В разах (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

фикации, тогда как на краях профессиональной иерархии различия между формами собственности увеличиваются. 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 заработных плат по профессиям в государственном секторе формируется главным образом за счет крайне низких заработков неквалифицированных рабочих, занятых в этом секторе.

6. Результаты эконометрического анализа

Результаты оценивания пяти различных спецификаций уравнения (1) представлены в таблицах 9 (женщины) и 10 (мужчины). На рис. 4 (а, б) приведены значения разрывов в процентах, полученные 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.

Самая первая (1) спецификация, которая содержит лишь дамми-переменные для различных форм собственности, дает самые грубые оценки межсекторных различий в заработной плате. Они показывают, насколько отличается заработная плата среднего работника предприятия данной формы собственности от заработной платы среднего работника частного предприятия. Зарплатный рейтинг форм собственности одинаков для мужчин и женщин. 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 заработках по формам собственности у мужчин больше, чем у женщин. Заработные платы на федеральных и региональных государственных

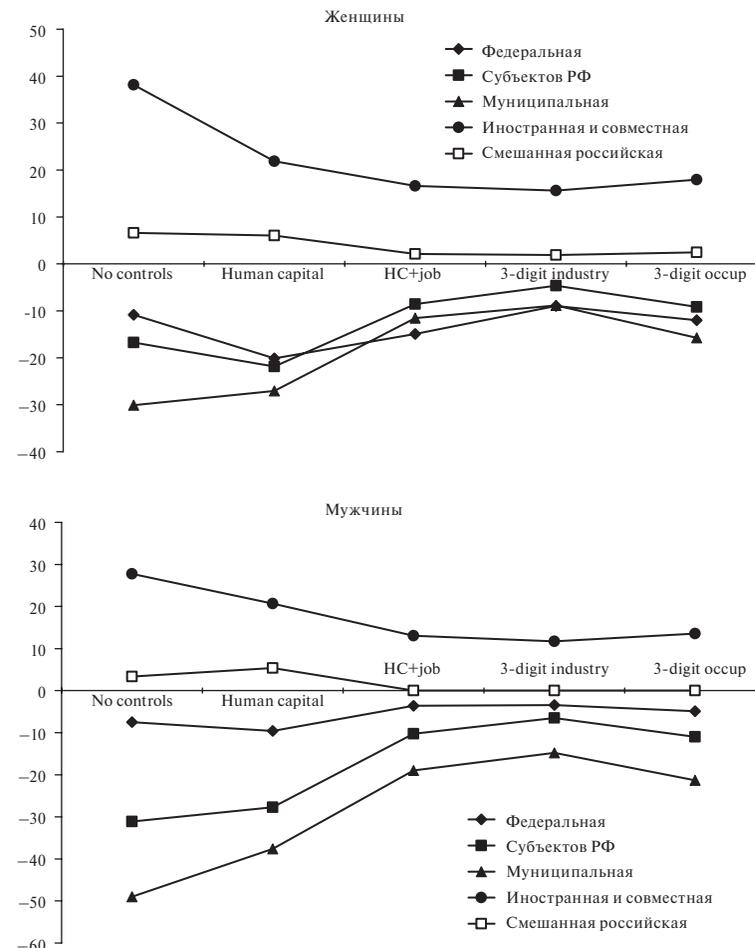


Рис.4. Скорректированные различия в заработных платах по формам собственности, % от заработной платы на предприятиях частной формы собственности

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.

Таблица 9. Результаты оценивания уравнения заработной платы, женщины

	Номер спецификации				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Форма собственности (частная)					
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 русская	0,064***	0,059***	0,021***	0,019***	0,024***
Трудовой стаж		0,018***	0,017***	0,016***	0,015***
Трудовой стаж^2		-0,033***	-0,031***	-0,028***	-0,028***
Образование (неполное среднее и ниже)					
высшее		0,339***	0,368***	0,344***	0,318***
неполное высшее		0,118***	0,150***	0,139***	0,126***
среднее		0,112***	0,119***	0,110***	0,102***
профессиональное					
начальное		0,055***	0,060***	0,062***	0,056***
профессиональное					
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	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
R2	0,066	0,529	0,560	0,590	0,594
N	380 975	380 975	380 975	380 975	380 975

Примечание. В скобках курсивом — базовая категория. Значимость коэффициентов *** — на 1%-м уровне, ** — на 5%-м уровне, * — на 10%-м уровне.

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%).

Таблица 10. Результаты оценивания уравнения заработной платы, мужчины

	Номер спецификации				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Форма собственности (частная)					
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***
иностранная и совместная	0,245***	0,188***	0,123***	0,111***	0,127***
смешанная русская	0,033***	0,053***	0,001	0,003	-0,003
Трудовой стаж		0,016***	0,015***	0,014***	0,014***
Трудовой стаж^2		-0,034***	-0,031***	-0,029***	-0,029***
Образование (неполное среднее и ниже)					
высшее		0,240***	0,260***	0,236***	0,235***
неполное высшее		0,030**	0,071***	0,060***	0,062***
среднее		0,060***	0,072***	0,060***	0,065***
профессиональное					
начальное		0,068***	0,067***	0,058***	0,051***
профессиональное					
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
R2	0,132	0,457	0,522	0,551	0,548
N	351 424	351 424	351 424	351 424	351 424

Примечание. В скобках курсивом — базовая категория. Значимость коэффициентов *** — на 1% уровне, ** — на 5%-уровне, * — на 10% уровне.

Простое сопоставление средних зарплат по формам собственности, приведенное выше, само по себе еще не является достаточным основанием для утверждений о существовании диспропорций в оплате труда, поскольку игнорирует межсекторные различия в структуре занятости. Поэтому мы переходим к спецификации (2), которая учитывает основные параметры человеческого капитала.

Реакция различий в заработной плате на добавление переменных человеческого капитала у мужчин и женщин неодинакова. Например, в обоих случаях премия за работу на предприятиях с участием иностранного капитала снижается до 21–22% по сравнению с базовой оценкой. Это может отражать как предпочтения в отношении найма более квалифицированных работников (часть премии приходится на человеческий капитал), так и особенности территориального размещения. Предприятия с участием иностранного капитала чаще располагаются в регионах с высокими заработными платами и, соответственно, вынуждены платить дополнительные компенсации своим работникам. Однако у мужчин добавление характеристик человеческого капитала снижает премию за работу на иностранных и смешанных предприятиях всего на 7 п.п., у женщин — на 16 п.п.

Как у мужчин, так и у женщин учет различий в структуре занятости ведет к снижению величины штрафа за работу на муниципальных предприятиях, но здесь мы наблюдаем обратную картину. У женщин снижение штрафа очень мало — всего 3 п.п., у мужчин оно достигает 11 п.п. Другими словами, по уровню используемого человеческого капитала муниципальные предприятия уступают частным, но профессионально-квалификационные структуры занятости на муниципальных и частных предприятиях гораздо более схожи у женщин, чем у мужчин.

Включение в уравнение дополнительных характеристик не обязательно ведет к снижению различий в заработных платах. Если работники рассматриваемого сектора обладают большими запасами человеческого капитала, чем занятые в базовом секторе (с которым осуществляется сравнение), то скорректированные различия в заработных платах могут и увеличиться. Именно это и происходит с женщинами, занятыми на федеральных и региональных госпредприятиях, а также с мужчинами, занятыми на федеральных и смешанных предприятиях. Но если у мужчин различия в структурах занятости невелики и разрывы увеличиваются всего на 2 п.п., то у женщин разрывы увеличиваются на 5 п.п. для занятых на региональных предприятиях и на 10 п.п. — для занятых на федеральных предприятиях. Таким образом, наибольшие относительные потери от работы на предприятиях федеральной и региональной форм собственности несут более образованные женщины.

Премия за работу на смешанных предприятиях практически не реагирует на добавление характеристик человеческого капитала у женщин, что указывает на сходство профессионально-квалификационных характеристик женщин, работающих на смешанных и частных предприятиях. У мужчин при учете различий в структуре занятости происходит увеличение премии за работу на смешанных предприятиях, т.е. менее квалифицированные работники имеют большие относительные выгоды от работы в этом секторе.

Итак, добавление основных характеристик человеческого капитала лишь в небольшой степени объясняет наблюдаемые межсекторные различия в заработной плате, указывая на существование иных факторов, создающих отклонения от ситуации единой цены труда.

К сожалению, имеющиеся данные дают лишь ограниченные возможности для их анализа и конкретизации. В спецификации (3) мы используем переменные размера (логарифм численности занятых), профессии (группа по ОКЗ/ИСКО), вида деятельности (дамми для раздела ОКВЭД) предприятия в качестве прокси для контроля некоторых факторов, действующих на уровне отрасли и предприятия. Их добавление позволяет изолировать влияние формы собственности от коррелированных с ним факторов — профессии, отраслевой принадлежности и размера предприятия.

Оценки различий на базе спецификации (3) сужают разброс заработных плат по всем без исключения формам собственности в 2–3 раза по сравнению с начальной спецификацией. Премия за работу на предприятиях с участием иностранного капитала снижается до 13 и 18% для мужчин и женщин соответственно. Работа на смешанных предприятиях уже не приносит дополнительной выгоды работникам-мужчинам, а выгода женщин снижается до 2%, хотя и остается статистически значимой. Добавление характеристик предприятий резко сокращает штрафы за работу на региональных и муниципальных предприятиях, особенно для мужчин. Средние потери от работы на муниципальном предприятии уменьшаются до 20% у мужчин и до 12% у женщин, а потери от работы на региональных госпредприятиях сокращаются до 9–10%. Существенные гендерные различия сохраняются лишь в отношении федеральной формы собственности. У мужчин штраф за работу на таких предприятиях снижается до 3–4%, но у женщин его величина слабо реагирует на добавление характеристик предприятий и остается на уровне 15%.

Таким образом, значительная часть различий в заработной плате по формам собственности объясняется грубыми межотраслевыми и межпрофессиональными различиями, а также факторами, связанными с размерами предприятия. (Коэффициент при логарифме численности занятых на предприятии положителен и статистически значим как для мужчин, так и для женщин. F-тест демонстрирует совместную значимость всех отраслевых дамми-переменных в обоих уравнениях.) При этом самые высокие отраслевые ренты, как и следовало ожидать, имеют работники добывающих производств, однако за ними, с небольшим отставанием, идут занятые в строительстве, а далее — работники транспорта и связи. Среди женщин (с учетом контролируемых персональных характеристик и размеров предприятия) самые низкие заработки имеют работники сферы культуры. Во всех остальных отраслях, включая образование и здравоохранение, заработные платы женщин значимо выше. Среди мужчин самые низкие заработные платы — у занятых в образовании, немногим больше получают работники здравоохранения и культуры. Из этого можно сделать вывод, что работники предприятий бюджетной сферы находятся в ситуации двойного прессинга — отрицательных отраслевых рент и отрицательных отпад от формы собственности.

На следующем шаге (спецификация (4) мы проверяем, насколько выявленные различия между формами собственности чувствительны к дальнейшей детализации вида деятельности. В данной спецификации отраслевая принадлежность учитывается на 3-м уровне классификации ОКВЭД, тогда как все остальные объясняющие переменные остаются теми же, что и в спецификации (3). При этом мы наблюдаем дальнейшее сокращение межсекторных различий и у мужчин, и у женщин.

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 сокращаются величины штрафа за работу в секторе государственной собственности. У мужчин работа на муниципальных предприятиях остается наименее выгодной, хотя относительный штраф в этом случае снижается до примерно 15%. Штрафы же за работу в секторе федеральной или региональной собственности уже не превышают 6%. Что же касается женщин, то 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 3-го знака) профессии, но такая замена увеличивает межсекторные различия. У мужчин премия от «иностранцев» возрастает на 2 п.п., размер штрафа за работу на муниципальных предприятиях увеличивается до 21%, а для занятых на предприятиях субъектов федерации недоплата доходит до 11%. Для всех остальных форм собственности коррекция незначительна. Заработные 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, а отдача на смешанную форму собственности у женщин (так же как у мужчин) практически не реагирует на изменение дробности классификации.

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 на дробные профессии ухудшает результаты.

Если существуют секторно-специфические профессии (т.е. присутствующие не во всех формах собственности), то они фактически исключаются из регрессионного анализа, тем самым искажая выборку, а следовательно, и результаты. В табл. 11 мы приводим распределение работников по формам собственности и профессиям на уровне двузначной классификации. Для экономии места данные приводятся только для мужчин, но для женщин ситуация схожа. Профессии упорядочены по их распространенности на частных предприятиях, которые являются базовой категорией во всех наших уравнениях. Несмотря на серьезные различия в структурах занятости, на 2-м уровне ОКЗ не так много профессий, которые не встречаются во всех видах собственности. Более того, все специфические профессии занимают ничтожно малые доли в структуре занятости, поэтому их фактическое исключение из оценивания различий по формам собственности не может повлиять на результаты. При трехзначной классификации число специфических профессий возрастает, но все они имеют очень малые доли в структуре занятости. Например, у мужчин

Таблица 11. Распределение работников по видам деятельности (2-й уровень ОКЗ), мужчины

	Форма собственности					
	Федеральная	Субъектов РФ	Муниципальная	Частная	Иностранная	Смешанная
72 Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	13,3	9,4	10,9	24,0	22,3	28,8
83 Водители и машинисты подвижного оборудования	13,7	19,6	16,1	16,0	13,3	14,9
12 Руководители предприятий и их структурных подразделений	13,2	10,6	6,8	11,5	12,9	13,5
71 Рабочие, занятые на горных и строительных работах	7,8	6,2	7,3	8,7	4,6	7,0
81 Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	1,9	2,9	4,3	7,1	9,3	6,4
21 Специалисты в области естественных и инженерных наук	10,1	4,2	2,0	6,0	8,8	7,5
94 Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	4,2	9,6	15,4	5,8	4,4	3,8
51 Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	5,1	2,6	1,4	5,5	2,8	2,2
82 Операторы, аппаратчики и машинисты промышленного оборудования	1,5	1,3	1,6	3,8	4,5	3,1
31 Специалисты среднего уровня квалификации физич. и инженерных направлений деятельности	4,9	2,7	1,3	2,2	3,3	3,2
24 Прочие специалисты высшего уровня квалификации	2,1	3,8	2,0	2,0	4,3	1,4
74 Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких предприятий	0,3	0,4	0,6	1,6	1,2	1,1
34 Средний персонал в области финансово-экономической деятельности	0,6	1,7	2,7	1,4	1,8	0,6
75 Профессии рабочих транспорта и связи (за исключением машинистов)	6,1	0,7	0,5	1,1	3,2	2,0

Окончание табл. 11.

52 Продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	0,0	0,0	0,1	0,7	1,0	0,1
53 Рабочие ЖКХ	0,4	0,7	2,1	0,6	0,4	2,7
91 Неквалифицированные рабочие сферы обслуживания, ЖКХ	0,6	2,9	3,9	0,3	0,3	0,2
73 Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов	0,3	0,4	0,1	0,3	0,4	0,3
23 Специалисты в области образования	9,5	9,9	11,0	0,3	0,4	0,3
93 Неквалифицированные рабочие, занятые в промышленности, строительстве и проч.	0,3	0,2	0,6	0,2	0,2	0,2
61 Квалифицированные работники с/х	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2
41 Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документов	0,7	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2
42 Служащие сферы обслуживания	0,4	0,5	0,2	0,1	0,2	0,1
22 Специалисты в области биологических наук	2,2	5,5	6,4	0,1	0,1	0,1
76 Профессии рабочих, занятых в геологии	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2
32 Специалисты среднего уровня квалификации естеств. наук и здравоохранения	0,3	1,4	1,7	0,1	0,0	0,1
33 Специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования	0,2	1,8	0,8	0,0	0,0	0,0
55 Рабочие, занятые на рекламно-оформительских и реставрационных работах	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
54 Рабочие кино- и телестудий	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0
11 Руководители органов власти и управления	0,0	0,0		0,0		
92 Неквалифицированные рабочие с/х		0,0		0,0	0,0	
13 Руководители мелких предприятий				0,0		0,0
Всего	100	100	100	100	100	100

самая заметная выпадающая из оценивания категория — это преподавательский персонал начального образования. Среди мужчин работники этой профессии в частном секторе не встречаются, но и среди мужчин, занятых в государственном секторе, таковых всего 0,4% на муниципальных предприятиях и 0,1% на региональных госпредприятиях. Таким образом, выборки, по которым фактически оцениваются коэффициенты при переменных форм собственности, во всех спецификациях практически совпадают. Другими словами, несовпадение выборок не может быть причиной изменения отклонений при углублении детализации профессиональной принадлежности. Все различия между спецификациями (3–5) связаны с тем, что более подробная классификация профессий позволяет лучше схватывать те составляющие заработной платы, которые могут считаться компенсационными и отражать различия между профессиями в условиях работы, сложности и интенсивности труда, в 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 государство, и эффектом, возникающим вследствие особенностей организации бюджетного финансирования в России. Чтобы приблизительно представить влияние каждого из этих факторов, мы ограничили выборку только обрабатывающим производством (раздел D по ОКВЭД), где эффект бюджетного сектора практически отсутствует. Результаты этих расчетов с использованием спецификации (3) приведены на рис. 5.

Переход от всей выборки к более однородной подвыборке, ограниченной обрабатывающими производствами, несколько корректирует структуру зарплатных разрывов (нижние столбцы на гистограммах рис. 5). Хотя эти коррективы (по сравнению с оценками для всех видов деятельности, взятых вместе) в целом невелики (в пределах 4–5 п.п.), они по-разному направлены. У женщин штрафы за работу на предприятиях всех трех государственных форм собственности, как и премии за работу «на иностранцев», в этом случае сокращаются, а небольшая премия за сектор смешанной собственности превращается в аналогичный по величине штраф. У мужчин картина несколько иная: в целом различия увеличиваются, хотя и незначительно (из-

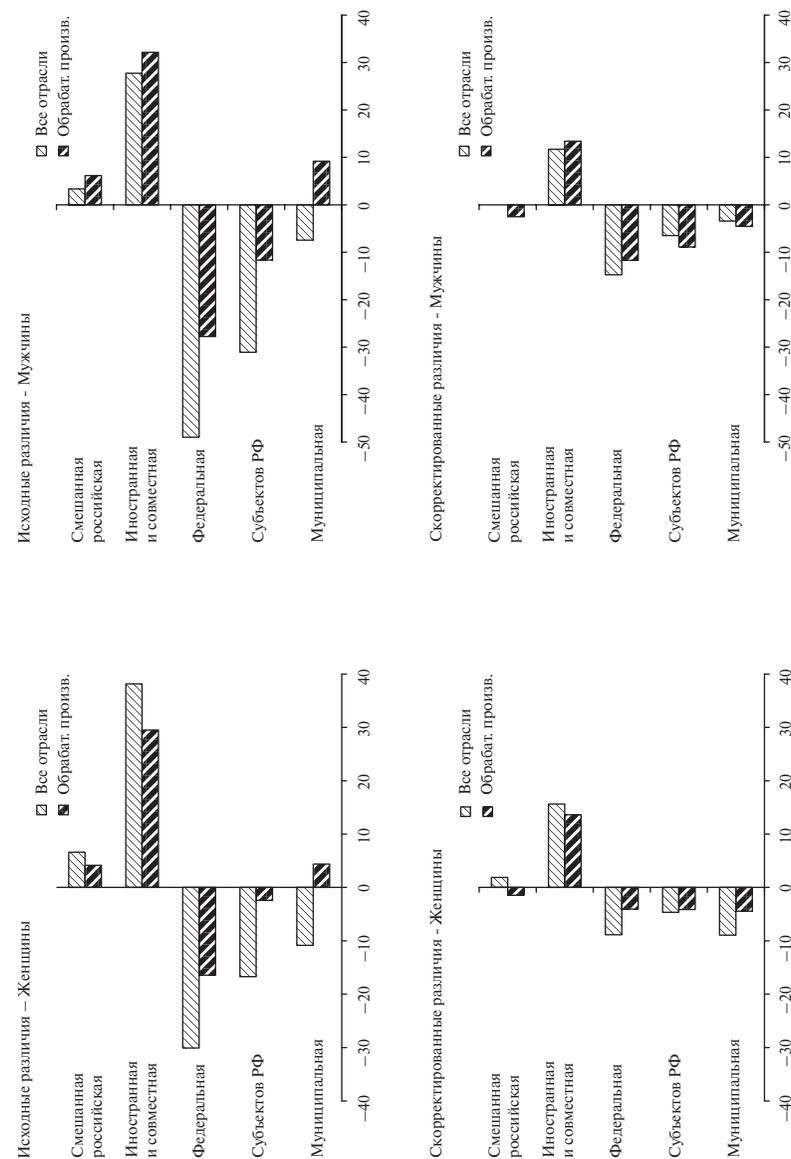


Рис. 5. Различия в заработных платах по формам собственности в обрабатывающих производствах

менения лежат в пределах 2 п.п.). Это происходит как за счет увеличения штрафов (на смешанных, федеральных и региональных предприятиях), так и за счет роста премий 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 (включаящей и бюджетников) и для подвыборки обрабатывающих предприятий (не включающей бюджетников) следует вывод о том, что бюджетный сектор дополнительно штрафует женщин, но дает определенные привилегии мужчинам.

Безусловно, далеко не все различия между полной выборкой и обрабатывающей промышленностью могут быть отнесены на счет эффекта бюджетного сектора, но свой вклад в понижение зарплатных разрывов его устранение могло внести. В этом случае действующие схемы организации оплаты труда в бюджетном секторе являются важным дополнительным механизмом, штрафующим бюджетников.

Заключение

В настоящей работе была предпринята попытка определить, существуют ли на российском рынке труда значимые различия в оплате труда между предприятиями разных форм собственности. По сравнению с предшествующими исследованиями на эту тему она имеет ряд серьезных отличий. Во-первых, в ней используется намного более представительная база данных. Во-вторых, принадлежность предприятий к различным формам собственности определяется не с помощью субъективных оценок респондентов, а на основе официальных титулов собственности, присвоенных тем или иным предприятиям. В-третьих, мы имели возможность использовать более дробные классификаторы профессий и видов экономической деятельности, что позволило получать намного более точные оценки чистого эффекта собственности. Наконец, в отличие от предшествующих исследований наша работа относится к достаточно позднему этапу развития российской экономики, когда разного рода приватизацион-

ные эффекты уже утратили, как можно ожидать, свое прежнее значение.

Наш 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 факторов.

Однако учет различий в характеристиках 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 («чистые») различия с учетом неоднородности работников и рабочих мест оказываются в несколько раз меньше (составляя не более 10–15%). Это означает, что наблюдаемое на российском рынке труда масштабное межсекторное неравенство в оплате труда формируется прежде всего за счет целенаправленного отбора разных по качеству работников. Предприятия определенных форм собственности привлекают лучшую рабочую силу и концентрируются в более привлекательных и прибыльных сферах экономической деятельности. В итоге «чистые» различия, связанные непосредственно с влиянием фактора собственности, оказываются достаточно скромными. Более того, из-за ограниченности исходных данных в нашем анализе не было учтено влияние многих наблюдаемых и ненаблюдаемых факторов, также способных оказывать сильное влияние на процесс формирования заработков (таких, например, как продолжительность специального стажа, тип поселения и др.); не контролируем мы и неслучайность распределения работников по секторам. Вполне вероятно, что их учет сократил бы еще больше межсекторное неравенство в заработной плате. Однако если сравнивать крайние точки — самый высокооплачиваемый сектор (предприятия с иностранным участием) и самый

низкооплачиваемый (муниципальные предприятия), — то даже скорректированный разрыв остается очень значительным. Согласно нашим оценкам, работая на муниципальных предприятиях, идентичные работники зарабатывают примерно вдвое меньше, чем если бы они работали на предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным собственникам.

В самом начале работы мы отмечали, что более низкий уровень оплаты труда на государственных предприятиях может быть связан с тем, что значительная их часть относится к общественному (в российской терминологии — бюджетному) сектору, где уровень заработной платы всегда складывается по не вполне рыночным принципам. Поэтому мы особо выделяем результаты, которые получены нами для обрабатывающей промышленности, очищенной от влияния бюджетного фактора. Как показал наш анализ, для обрабатывающей промышленности величина различий в заработной плате между предприятиями разных форм собственности оказывается примерно того же порядка, что 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 осуществить тестирование альтернативных теоретических объяснений, обсуждение которых было представлено в начале нашей работы. Тем не менее полученные нами результаты не противоречат предположению, что основная часть остаточных различий в заработной плате между предприятиями разных форм собственности может быть связана с различиями в их продуктивности. Действительно, ранжирование предприятий разных форм собственности по уровню оплаты труда совпадает с их предполагаемым ранжированием по уровню экономической эффективности. Исходя из общетеоретических соображений, а также результатов, полученных в некоторых предшествующих исследованиях, можно ожидать, что наиболее успешными с экономической точки зрения должны быть предприятия с иностранной собственностью, тогда как наименее успешными — муниципальные

предприятия. Из этой закономерности обнаруживается лишь одно исключение, состоящее в том, что смешанные предприятия с государственным участием оплачивают труд своих работников при прочих равных условиях по более высоким ставкам, чем чисто частные. Этот результат можно интерпретировать как свидетельство дополнительных преимуществ, которые в российских условиях дает поддержание более тесных связей с государством.

Литература

Белоконная Л., Гимпельсон В., Горбачева Т., Жихарева О., и др. Формирование заработной платы: взгляд через призму профессий // Вопросы экономики. 2007. № 10.

Гимпельсон В.Е., Лукьянова А.Л. Заработная плата бюджетников: «премия» или «штраф»? // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. Гл. 4 / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

Росстат (2006). Методологические положения по статистике. Вып. 5. М.: Росстат, 2006.

Brown D., Earle J., Telegdy Á. Does Privatization Hurt Workers? Evidence from Comprehensive Manufacturing Firm Data in Hungary, Romania, Russia, and Ukraine // Working paper WP3/2006/01. Moscow: SU — HSE, 2006.

Belman D., Heywood J. Public Wage Differential and the Treatment of Occupational Differences // Journal of Policy Analysis and Management. 2004. Vol. 23. No. 1. P. 135–152.

Belman D., Heywood J., Voos P. Public Sector Earnings Comparability: Alternative Estimates for the U. S. Postal Service // Relations Industrielles — Industrial Relations. 2002. Vol. 57. P. 687–711.

Belman D., Heywood J. The Effect of Establishment and Firm Size on Public Wage Differentials // Public Finance Quarterly. 1990. Vol. 18. P. 221–235.

Bender K. The Central Government — Private Sector Wage Differential // Journal of Economic Surveys. 1998. Vol. 12. P. 177–220.

Brainerd E. Five Years after: The Impact of Mass Privatization on Wages in Russia, 1993–1998 // Journal of Comparative Economics. 2002. Vol. 30. P. 160–190.

Earle J., Telegdy Á. Ownership and Wages: Estimating Public-Private and Foreign-Domestic Differentials Using LEED from Hungary, 1986–2003 // NBER Working Paper. 2007. No. 12997.

Krueger A., Summers L. Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure // *Econometrica*. 1998. Vol. 56. P. 259–293.

Moulton B. A Reexamination of the Federal-Private Wage Differential in the United States // *Journal of Labor Economics*. 1990. Vol. 8. No. 2. P. 270–293.

Oi W., Idson T. Firm Size and Wages // *Handbook of Labor Economics* / ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Vol. 3 (B). Ch. 33. Amsterdam: North Holland, 1999. P. 2165–2214.

Stillman S. The Determinants of Private and Government Sector Earnings in Russia // RAND, Working Paper Series, DRU–2422. 2000.

Препринт WP3/2009/05

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.,
Лукьянова А.Л., Рыжикова З.А., Куляева Г.В.

Формы собственности в России: различия в заработной плате

Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*

Корректор *Ф.Н. Морозова*

Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Отпечатано в типографии Государственного университета –
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.
Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3.
Усл. печ. л. 3,02. Заказ № . Изд. № 1117

Государственный университет – Высшая школа экономики.
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография Государственного университета – Высшей школы экономики.

Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок
