

Не хлебом единым: удовлетворенность работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора¹

Not by Bread Alone: Job Satisfaction in Public and Private Sectors

Аннотация

Исследования говорят о том, что выбор места работы – в бюджетной сфере или в частном секторе, – неслучайный. Учитывая наблюдаемый разрыв в зарплатах в пользу частного сектора, можно предположить, что существуют немонетарные виды компенсации потери в зарплате, которые проявляются в большей защищенности бюджетников в периоды рецессии и влияют на величину межсекторного разрыва в удовлетворенности трудом. Оценка удовлетворенности работой на панельных данных с фиксированными индивидуальными эффектами позволяет решить проблему самоотбора в определенный сектор и сопоставить «премию» или «штраф» от выбора сектора в динамике, учитывая денежные и неденежные факторы. Исследование на данных РМЭЗ – НИУ ВШЭ показывает, что в период 2002–2021 гг. разрыв в удовлетворенности трудом между двумя секторами, а также его элементами – удовлетворенности трудовым контрактом, зарплатой и возможностями продвижения по карьерной лестнице, – в целом был незначим. Это не исключает самоотбора в определенный сектор, но объясняет низкий уровень переходов между секторами. Размер зарплаты, а также то, насколько она больше или меньше доступного для индивида среднего уровня по профессиональному локальному рынку, в меньшей степени влияет на удовлетворенность работой бюджетников по сравнению с небюджетниками, подтверждая то, что бюджетники менее чувствительны к денежному вознаграждению. И для тех, и для других на удовлетворенность работой больше влияет то, что зарплата выше среднерыночной, чем то, что она ниже.

1 Введение

Принято оценивать благосостояние трудящихся ростом их доходов. Поэтому государственная политика в области регулирования доходов трудоспособного населения нацелена, в первую очередь, на рост реальной заработной платы, – основного источника доходов. Однако, благосостояние, само по себе, – это неденежная трудноизмеримая концепция. На Западе получили популярность исследования счастья (happiness) или удовлетворенности жизнью (subjective life satisfaction) как альтернативного подхода к измерению благосостояния или уровня достигаемой полезности от потребления благ (см. напр., Frey и Stutzer 2002, Van Praag и Ferrer-i-Carbonell 2011). Frey и Stutzer (2002), обобщая исследования удовлетворенности жизнью, пишут, что такие исследования могут служить важным инструментом государственной политики. Поскольку большая часть жизни рядового гражданина проходит на рабочем месте, удовлетворенность работой играет важную роль в том, считает ли он(она) себя счастливым и в какой мере. Следовательно, удовлетворенность работой определяет настроение общества в целом. По мнению Hamermesh (1999), удовлетворенность работой как субъективная оценка, включает в себя множество аспектов, связанных с условиями труда, и в одном измерении объединяет денежные и неденежные вознаграждения и «штрафы», связанные с работой.

В статье анализируется динамика межсекторных различий в удовлетворенности работой (JS). Эта концепция, помимо заработной платы, включает удовлетворенность перспективами профессионального роста и условиями трудового контракта. Анализ удовлетворенности работой в динамике дает возможность понять, что влияет на межсекторные различия, учитывая денежные и неденежные факторы. Исследование отвечает на вопрос, как изменялось во времени различие в субъективной оценке удовлетворенности работой работников частного и бюджетного сектора. С этой точки зрения, сравнение с личным уровнем в недавнем прошлом должно играть важную роль. В предположении наблюдаемого равновесия удовлетворенность работой не должна существенно различаться между секторами. При этом допустим и некий постоянный разрыв в оценке в пользу того или иного сектора в одном из нескольких критериев. Кризисные периоды в экономике или политические меры, направленные только на один из секторов, могут изменить состояние равновесия. В работе выдвигается гипотеза о том, что в условиях, когда внешние трудовые перемещения малоэффективны (в силу ограниченного локального рынка), кризисные колебания будут отражаться в изменении удовлетворенности условиями занятости. В кризисные годы бюджетники, предположительно, оценивают удовлетворенность работой выше, показывая тем самым, что при относительно низком уровне заработной платы бюджетников, неденежные факторы, как например, сохранение рабочего места и регулярность выплат, существенны в компенсации различий в заработной плате. В годы реформирования системы оплаты труда (2008–2010, 2012–2013) с целью улучшению положения работников бюджетного сектора разрыв в оценке удовлетворенности также ожидаемо должен измениться. Долгосрочный эффект реформ должен наблюдаться в течение нескольких лет, а краткосрочный, связанный с кризисом, – в течение одного–двух лет после ее введения.

Исследование опирается на работы, анализирующие удовлетворенность труда в западных (в частности, Barrero и др. 2022, Clark и др. 1997, Lévy-Garboua и Montmarquette 2004, Mateos-Romero и Salinas-Jiménez 2018, Sousa-Poza и Sousa-Poza 2000) и пост-советских странах (Danzer 2013, Linz и Semykina 2012, Senik 2004), а также на исследования роли абсолютной и

¹ Автор благодарит проф. НИУ ВШЭ Смирных Л.И. за плодотворное обсуждение исследования на раннем этапе.

относительной величины заработной платы в оценку удовлетворенности труда (Card и др. 2012, Clark и Oswald 1996, Clark и др. 2010, De la Garza и др. 2012, Lévy-Garboua и др. 2007, Linz и Semykina 2012).

В работе используются данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)², охватывающие максимально доступный период наблюдений за JS 2002–2021 гг. Порядковые показатели удовлетворенности работой по шкале от 1 до 5 преобразованы в величины, имеющие стандартное нормальное распределение, методом предложенным в работе Cornelißen (2009). Используется метод оценки панельных данных с фиксированными эффектами, который позволяет элиминировать влияние неслучайности выбора сектора занятости.

Вклад работы состоит в анализе динамики межсекторных различий в удовлетворенности работой, оценке влияния кризисов 2009, 2015, 2020 гг., а также государственной политики по совершенствованию оплаты труда в бюджетной сфере (2008, 2012) на межсекторный разрыв JS. В работе тестируется роль абсолютной и относительной величины зарплаты на JS работников двух секторов. Полученные оценки представлены как для работников двух секторов в целом, так и для групп работников, имеющих среднее, высшее и ниже среднего образование, для женщин и мужчин, для работников в возрасте 17–34, 35–44, 45–54 и 55–69 лет³. В предположении, что роль занятости в бюджетном секторе отличается в мало- и густонаселенных населенных пунктах, оценки получены для подвыборок по размеру населенного пункта (до 100 тыс. чел, от 100 до 250 тыс. чел., от 250 до 500 тыс. чел. и свыше 500 тыс. чел.).

Результаты позволяют утверждать, что оценки удовлетворенности работой весьма инерционны и их изменение не коррелирует с колебаниями деловой активности в экономике в целом. Также не связаны с его колебаниями увеличение или уменьшение межсекторного разрыва в удовлетворенности работой, который остается незначимым. Годы, характеризующиеся политикой реформирования системы оплаты труда в бюджетной сфере, не демонстрируют какого-либо снижения или роста межсекторного разрыва JS. На удовлетворенность работой влияет как абсолютная величина зарплаты, так и относительная в сравнении с тем, насколько она выше или ниже возможной с учетом человеческого капитала и условий на локальном рынке труда. Для бюджетников величина зарплаты, как абсолютная, так и относительная, играет меньшую роль. Это подтверждает существование самоотбора в сектор, в частности, по критериям полезности работы для общества и для развития личности, что следует из различий в ценности работы для бюджетников и работников частного сектора. Несмотря на опережающий рост доходов бюджетников в 2010–2021 гг., удовлетворенность работой остается незначимо различной между секторами за исключением нескольких лет. Это созвучно выводам, сделанным для субъективной удовлетворенности жизнью, демонстрирующим, что во второй половине XX-го века рост доходов населения западных стран не сопровождался ростом субъективной оценки благосостоянием (Di Tella и др. 2010), и даже характеризовался ее снижением (Easterlin 1974, Frey и Stutzer 2002).

Исследование структурировано следующим образом. Раздел 2 представляет обзор литературы по оценкам удовлетворенности работой, связи этого показателя с удовлетворенностью жизнью в целом и величиной зарплаты. Раздел завершает формулировка гипотез, закрывающих существующий раздел в знаниях в данной области. Модель представлена в разделе 3. Раздел 4 описывает структуру данных и характеристики работников частного сектора и бюджетной сферы. Результаты описаны в разделе 5. Выводы и ограничения представлены в заключительном разделе.

2 Обзор литературы

Межстрановой анализ удовлетворенности работой (Mateos-Romero и Salinas-Jiménez 2018) позволяет понять, в какой мере институциональные особенности влияют на субъективные оценки удовлетворенности. В исследованиях отдельных факторов, влияющих на JS, следует отметить работы Barrero и др. (США: 2022), Vöckerman и Ilmakunnas (Финляндия: 2012), Mateos-Romero и Salinas-Jiménez (2018) и Tansel (Великобритания: 2022). В частности, Mateos-Romero и Salinas-Jiménez (2018) на данных по 17 ОЭСР странам устанавливают, что для JS наибольшее значение играет несоответствие полученных навыков и требований рабочего места, тогда как несоответствие образования рабочему месту играет большую роль для уровня зарплаты. Tansel (2022) находит, что работники крупных предприятий менее удовлетворены работой, чем работники малых предприятий. Barrero и др. (2022) на данных США обнаруживают, что дистанционный режим работы в период COVID-19

² «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.hse.ru/rhms> и <https://rlms-hse.cpc.unc.edu>)».

³ На предварительном этапе распределение JS было проанализировано на подвыборках мужчин и женщин. Установлено, что возрастные пороги значимо не отличаются по полу. Наименьшие оценки характерны для группы 35–44 лет, а самые высокие – 55+.

повысил комфортность условий занятости. Однако, новое равновесие на рынке труда достигается за счет разделения выгод от новых условий между работником и работодателем, то есть компенсируется уровнем зарплаты. Также обнаружена обратная положительная связь, влияние JS на продуктивность (Böckerman и Ilmakunnas 2012).

Несмотря на то, что между удовлетворенностью работы и жизнью в целом (subjective wellbeing, SWB) нет прямой связи⁴, некоторые результаты для SWB могут быть обобщены и для JS. Можно ожидать, что самооценка состояния здоровья, влияющая на SWB (см. напр., Россия: Kolosnitsyna и др. 2014, Австралия: McNamee и Mendolia 2014), также влияет на JS. Постоянно растущие или относительно высокие доходы не играют существенной роли в SWB, что также верно и для JS (см. напр., Sousa-Poza и Sousa-Poza 2000). Easterlin (1974) и Frey и Stutzer (2002) обнаруживают не рост, а снижение удовлетворенности жизнью в европейских странах, США и Японии, несмотря на значительный экономический рост во второй половине XX века, что указывает на относительность категории SWB. Di Tella и др. (Германия: 2010) демонстрируют, что к росту доходов формируется привыкание и уровень счастья не растет. Вместе с тем высокооплачиваемые работники чаще бывают удовлетворены своей жизнью (Easterlin 1974, Frey и Stutzer 2002), что может объясняться тем, что они более интенсивно работали и больше ценят вознаграждение. Alesina и др. (2001) показывают, что для стран Европы неравенство по доходам снижает удовлетворенность жизнью в целом, хотя такой связи не обнаружено для США. Это созвучно результатам Hamermesh (1999), который, сравнивая разные когорты молодых людей в возрасте 26–31 год в США (в период 1978–1988 гг.) и Германии до и после объединения Западной и Восточной (в период 1988–1996), показывает, что JS стала более дисперсной во времени. Неравенство в оценках JS коррелирует с неравенством по доходам, но корреляции между JS и постоянно сохраняющимся уровнем неравенства не обнаружено (там же).

Зарплата признается важным фактором удовлетворенности работой (см. напр. США: Card и др. 2012, Германия: Grund 2017, Япония: De la Garza и др. 2012, Grund и Rubin 2017, межстрановой анализ: Sousa-Poza и Sousa-Poza 2000). Sousa-Poza и Sousa-Poza (2000), сравнивая западные и постсоциалистические страны, показывают, что уровень зарплаты играет важную роль в удовлетворенности работой только для постсоциалистических стран. Известно также, что более важен уровень зарплат для низкооплачиваемых работников, тогда как связи между зарплатой и JS не обнаруживается для работников, имеющих зарплату выше средней (Grund и Rubin 2017). Средняя отраслевая зарплата отрицательно коррелирует с JS в западных странах, что интерпретируется как снижение JS на фоне роста зарплат «окружения» (Clark and Oswald 1996; Clark, Frijters, and Shields 2008). Однако для Украины (Danzer 2013) и России (Senik 2004) получены положительные оценки для уровня зарплаты по отрасли, которые Senik (2004) объясняет тем, что после пережитого длительного периода рецессии и неопределенности рост среднего уровня зарплат служит сигналом о ее росте в будущем.

Следуя гипотезе об относительной важности доходов, восходящей к работам Duesenberry (1949) и Easterlin (1974), наряду с абсолютной величиной, относительная величина зарплаты нередко включается в модель для JS и оказывается значимой (см. напр. Card и др. 2012, Clark и Oswald 1996, Clark и др. 2010, De la Garza и др. 2012, Lévy-Garboua и др. 2007, Sousa-Poza и Sousa-Poza 2000). Существуют разные мнения о том, что служит базой для сравнения – заработные платы коллег или уровень зарплат на локальном рынке труда (Card и др. 2012, De la Garza и др. 2012, Linz и Semykina 2012, Sousa-Poza и Sousa-Poza 2000) или собственный рост трудовых доходов по сравнению с прошлым или совокупностью прошлых периодов (Easterlin 1974, Lévy-Garboua и др. 2007). Card и др. (2012) находят, что восприятие того факта, что зарплата ниже уровня коллег имеет больший эффект на снижение JS, чем то, как зарплата выше среднего уровня, влияет на увеличение JS. Linz и Semykina (2012) сравнивают эффект зарплаты коллег на удовлетворенность работой в Армении, Казахстане, Киргизии, России и Сербии и находят, что в России этот эффект положителен, тогда как, например, в Киргизии и Сербии – отрицателен.

Роль половозрастной структуры рабочей силы в наблюдаемой удовлетворенности работой

Изменения половозрастной структуры рабочей силы могут усиливать или нивелировать временные эффекты JS. Исследования указывают на относительно низкую удовлетворенность работой в период 25–40 лет (см. напр. Великобритания: Clark и др. 1996, Канада: Lévy-Garboua и Montmarquette 2004), следовательно изменение возрастной структуры рабочей силы может быть причиной наблюдаемых временных эффектов. В частности, Lévy-Garboua и Montmarquette (2004) установили, что с возрастом относительный рост или снижение зарплаты играют меньшую роль в JS. Соотношение полов в рабочей силе также может влиять на суммарную оценку JS. Clark и др. (Германия: 1997) находят, что уровень зарплат мужчин объясняет вероятность увольнения и поиска новой работы, тогда как для женщин – это незначимый фактор. Также женщины, как правило, менее удовлетворены работой (Clark и др. 1997). Однако гендерные различия не значимы для молодежи, работников с высшим образованием и профессий, где преобладают работники-мужчины (Clark и др. 1997). Это перекликается с исследованием Linz и Semykina (2013), которое демонстрирует, что для мужчин удовлетворенность работой связана с внешней оценкой, то есть

⁴ Есть отдельные исследования, связывающие эти понятия. Например, связь между удовлетворенностью работой и жизнью обнаружена для низкооплачиваемых работников (ЮАР: Stander 2019).

повышением зарплаты, продвижением по карьерной лестнице или просто похвалой шефа, тогда как для женщин важны не только оценки других, но и самореализация на работе – возможность научиться чему-то новому, принимать самостоятельные решения.

Удовлетворенность работой в бюджетном и частном секторах

Удовлетворенность работой зависит от соответствия профессии и квалификации рабочему месту (matching Luechinger, Stutzer, and Winkelmann 2006), хотя нет оснований предполагать, что это соответствие лучше в госсекторе (Danzer 2019). Исследования находят существование премии в удовлетворенности работой для работников госсектора (Украина: Danzer 2019, Франци и Великобритания: Clark и Senik (2006), Великобритания: Heuwood и др. (2002), 20 европейских стран: Luechinger и др. (2006), Германия: Luechinger и др. 2010). Довольно значительное место в исследованиях рынка труда уделяется различиям в заработной плате бюджетников и работников частного сектора (Германия: Dustmann и Suest 1998, Украина: Gorodnichenko и Sabirianova 2007, Польша: Adamchik 1999, пост-социалистические страны Восточной Европы в сравнении с развитыми странами: Lausev 2014, Франция: Bargain и Melly 2008, Австралия: Mahuteau и др. 2017, Германия: Melly 2005, Франция, Великобритания и Италия: Lucifora и Meurs 2006, Machado и Mata 2005, Россия: Журавлева 2016, Гимпельсон и Лукьянова 2006). Межсекторные различия в зарплате, тем не менее, не приводят к массовому перетоку из одного сектора в другой. Balabanova и др. (2016), Clark и др. (1997), Lévy-Garboua и др. (2007) связывают неудовлетворенность работой с более вероятным увольнением и поиском новой. Шарунина (2013) находит, что переходы между секторами составляют малую часть трудовой мобильности.

Согласно теории компенсирующих различий денежное вознаграждение компенсирует те аспекты рабочего места, которые создают ощущение дискомфорта, и этим объясняются профессиональные и отраслевые различия в заработной плате в предположении совершенного рынка (Rosen 1987). Развивая эту идею Katz и Autor (1999), выдвигают гипотезу о том, что неденежные аспекты рабочего места, создающие дискомфорт, могут быть предметом торга о дополнительном вознаграждении. Во многих странах зарплата в бюджетном секторе ниже, чем в частном, в краткосрочном периоде (см. Adamchik 1999, Журавлева (2016), Лукьянова и Гимпельсон 2006, Gorodnichenko и Sabirianova 2006), что, как правило, связывается со спецификой экономик, переживающих переход от планового хозяйствования к рыночному. В развитых странах существенных различий в зарплате между секторами не наблюдается (Bargain и Melly 2008, Lausev 2014), или, наоборот, зарплата в госсекторе даже выше (Mahuteau и др. 2017, Melly 2005, Lucifora и Meurs 2006, Lausev 2014). Lucifora и Meurs (2006), Machado and Mata (2004), Melly (2005) указывают, что разрыв в зарплатах зависит от квантиля распределения. В частности, премия для бюджетников существует в низкооплачиваемой части распределения. Она меньше в странах, где регулирование рынка труда больше выражено (Bargain и Melly 2008, Lucifora и Meurs 2006). Bargain и Melly (2008) объясняют премию низкооплачиваемым работникам в бюджетной сфере тем, что лучших из этого сегмента привлекает защищенность рабочих мест, тогда как это в меньшей степени мотивирует выбор сектора высокооплачиваемыми работниками. Женщины также получают «премию», работая в госсекторе (Lucifora и Meurs 2006, Machado and Mata 2004, Melly 2005). В долгосрочном периоде наблюдается премия за работу в госсекторе за счет меньшего риска потерять работу, колебаний зарплаты (Германия, Нидерланды, Франция, Италия и Испания: Capellari 2002, Dickson и др. 2014, Luechinger и др. 2010).

Исследования обсуждают проблему неслучайного выбора рабочего места (Гимпельсон и Лукьянова 2006, Гимпельсон и др. 2018, Bargain и Melly 2008, Buelens и Van den Broeck 2007, Danzer 2013, De la Garza и др. 2012, Luechinger и др. 2010), которая усложняет оценку влияния отдельных факторов на удовлетворенность трудом. Bargain и Melly (2008) демонстрируют, что сложившийся стереотип «премии» для женщин и «штрафа» для мужчин – это результат неслучайного отбора. На данных по России, Гимпельсон В.Е. и Лукьянова А.Л. (2006) для периода 2000–2004 гг. показывают, что неслучайность выбора бюджетного сектора диктуется не только индивидуальными предпочтениями, но и отраслевой структурой и монопроизводством локальных рынков труда. В частности, в исследовании устанавливается, что вероятность быть бюджетником выше в небольших населенных пунктах и менее развитых регионах. Авторы приходят к выводу о том, что бюджетникам недоплачивают. Журавлева (2016) (на данных РМЭЗ–НИУ ВШЭ за 1994–2014 гг.) обнаруживает в государственном секторе более широкий спектр предоставляемых социальных льгот (такие как оплату путевок в санатории, расходов на медицинское обслуживание, дотации на транспорт и питание, содержание детей в дошкольных учреждениях), предоставляемый в государственном секторе, что объясняет примерно половину межсекторного разрыва заработных плат.

Исследования последних лет свидетельствуют о том, что работники госсектора больше удовлетворены работой (Danzer 2013), указывая различные причины. Журавлева (2016) и Danzer (2013) указывает, что это может быть непосредственно «извлечение ренты из положения», а именно существенных межсекторных различий в требованиях к работникам и характеристиках рабочих мест (например, их отраслевой специфике). В частности, Danzer (2013), используя массовую приватизацию 1990-х в постсоветских странах, находит, что в государственный сектор более вероятно попадают работники с более низкой в среднем удовлетворенностью работой, менее инициативные и несклонные рисковать. При этом работа в госсекторе дает им большую удовлетворенность (премия за работу в госсекторе). Близкие результаты получены для Германии

(Luechinger и др. 2010), тогда как в Великобритании обнаруживается положительный отбор в госсектор (Heywood и др. 2002). Сравнивая работников частного и государственного сектора Бельгии, Buelens и Van den Broeck (2007) приходят к выводу, что работники государственного сектора меньше мотивированы внешней оценкой работы (в т.ч. карьерой и зарплатой) и выбор сектора диктуется достижением сбалансированности личной жизни и работы. Рабочие места в государственном секторе даже при более низком уровне оплаты связаны с капитализацией социальных связей и возможностью использовать должность для удовлетворения личных интересов (Balabanova и др. 2016, Gorodnichenko и Peter 2007). Cappellari (Италия: 2002), Dickson и др. (2014) указывают на то, что занятость в государственном секторе связана с меньшей неопределенностью относительно зарплат в долгосрочном периоде, что может играть роль в различиях в JS.

Неслучайность отбора сказывается на распределении в бюджетный и частный сектора по полу (Гимпельсон и др. 2018, Bargain и Melly 2008). В частности, в России женщины с большей вероятностью работают в бюджетном секторе, чем мужчины (Гимпельсон и др. 2018), что согласуется с тем, что женщины в среднем меньше склонны к риску. Неслучайность отбора в бюджетный и частный сектора ведет к тому, что при прочих равных женщины лучше оплачиваются в госсекторе, а мужчины – в частном секторе (Lucifora и Meurs 2006, Melly 2005). Таким образом, на изменение удовлетворенности работой (JS) и размер разрыва в удовлетворенности между секторами влияет множество факторов, совокупное действие которых неоднозначно.

Особенности российского рынка труда

Гимпельсон В.Е. и Капелюшников Р.И. (2015) отмечают, что подстройки рынка труда к макроэкономическим шокам не приводят к резким колебаниям в уровне занятости. Во-первых, подстройка к новому равновесию происходит не за счет снижения спроса на труд (на внешнем рынке), а за счет снижения цены труда (переменной части зарплаты) и сокращения спроса на труд (внутри предприятий) (перехода к неполной занятости) (Гимпельсон и Капелюшников 2015, Гимпельсон 2021). Во-вторых, неформальная занятость «абсорбирует высвобождающийся труд» (Гимпельсон и Капелюшников 2015).

У кризисов 2009, 2015 и 2020 гг. есть свои особенности. Кризис 2008–2009 г. привел к наиболее заметному снижению уровня занятости и росту безработицы. В 2008–2009 гг. наблюдалось как снижение переменной части зарплаты, так и перевода работников на неполный рабочий день и предоставление отпусков по инициативе администрации (Гимпельсон, Капелюшников 2015). В то же время этот кризис совпал с запланированным ранее существенным увеличением МРОТ (в 2008 г.), который привел к увеличению зарплаты бюджетников примерно на 15% (Гимпельсон и Капелюшников 2015). Также, начиная с 2008 г., а в некоторых отраслях с 2007 г. (Национальные приоритетные проекты), происходил переход на новую систему оплаты труда (НСОТ), который был наиболее интенсивным в 2009–2010 г. (Колосницына и Владимирская 2010). НСОТ предполагала возврат к системе окладов (постоянной части) и надбавок (переменной части) в оплате труда бюджетников. Как отмечают Колосницына и Владимирская (2010) то, что одновременно происходили и кризис в экономике, повлиявший на сокращение запланированных на реформу бюджетных расходов, и реализация нацпроектов, поэтому эффект НСОТ вряд ли можно оценить «в чистом виде». Колосницына и Владимирская (2010) считают, что повышение МРОТ вместе с перераспределением фонда оплаты труда скорее привело к выравниванию зарплат, за счет повышения зарплаты низкоквалифицированных работников.

В 2014 г. произошло падение мировых цен на нефть, падение курса рубля и введение санкций и контрсанкций. Снижение реальной оплаты труда в 2015 г. ожидалось больше, чем в 2008–2009 гг. из-за высоких темпов инфляции (Гимпельсон и Капелюшников 2015). Однако сокращение затрат труда внутри предприятий наблюдалось в меньшей степени (там же).

В период ограничений, связанных с коронавирусом 2020–2021 гг., характеризовавшимся массовым переходом на дистанционную работу, сокращением объема услуг, требующих контактов с клиентами, рост увольнений не наблюдался (Гимпельсон 2021). В ожидании скорого снятия карантинных мер работодатели не спешили ни увольнять, ни нанимать новых работников (там же). Неопределенность продолжительности действия введенных ограничений способствовала тому, что работники склонны были переждать трудные времена, не занимаясь активным поиском работы (Капелюшников 2022). Снижение уровня зарплат в 2020 г. практически не затронуло бюджетников и работников обрабатывающих производств, ИКТ и финансовой сферы, но наблюдалось в строительстве, на транспорте, в торговле и услугах, а также на малых и микропредприятиях, самозанятых и занятых в неформальном секторе экономики (Гимпельсон 2021, Капелюшников 2022). Однако в бюджетной сфере, а именно науке и культуре, практиковались переводы на сокращенный график работы (Капелюшников 2022).

По мнению Ваггера и др. (2022) важным вкладом коронавируса в удовлетворенность работой работников США стало массовое распространение дистанционной занятости, что имело противоречивое влияние на занятость и привело к переосмыслению самого содержания условий занятости. Это может быть также верно и для российских условий занятости. Переход на дистанционную работу позволил сохранить экономическую активность многих видов деятельности. Однако Капелюшников (2022) отмечает, что необходимость совмещения работы и возросших затрат на присмотр за детьми,

учившимися онлайн и не посещавшими детские сады, привела к снижению предложения труда, в частности, со стороны женщин. Таким образом, влияние последнего кризиса на удовлетворенность работой и на межсекторный разрыв неоднозначно.

Несмотря на большой интерес к объяснению удовлетворенности трудом в целом и межсекторному разрыву в JS, эта тема остается недоизученной для периода 2000–2020-х гг. в России, когда национальная экономика существенно продвинулась в формировании рыночных отношений и соотношение занятых в частном и государственном секторе стабилизировалось. Это исследование анализирует различия между условиями занятости в двух секторах через субъективную оценку удовлетворенности работой, позволяющей показать в какой мере межсекторные различия в зарплате компенсируются немонетарными факторами. Главной задачей исследования является сопоставление удовлетворенности трудом в частном и бюджетном секторах. Этот вопрос интересен по многим причинам. Во-первых, частный сектор в России формируется на протяжении всего трех десятков лет. Следовательно, институционально он менялся более динамично, чем бюджетный сектор. Во-вторых, эти сектора пребывают во взаимовлиянии друг на друга как через обмен рабочей силой, так и через установление общего рыночного равновесия в ответ на изменения в одном из секторов. В периоды рецессии или подъема эти сектора могут по-разному реагировать на политику занятости и оплаты труда, что должно найти отражение во временных межсекторных различиях удовлетворенности трудом. Таким образом, исследование отвечает на вопрос, как изменялось во времени различие в субъективной оценке удовлетворенности работой работников частного и бюджетного сектора.

Российская экономика, пройдя ударившие по благосостоянию людей 1990-е, продолжала испытывать сильнейшие макрошоки в 2000-х и 2010-х, оказавшие влияние на удовлетворенность трудом. Шоки связаны с кризисными периодами: кризис 2009 г., и вступление в период санкций и контрсанкций 2014 г., и период пандемии 2020–2021 гг. Формирование новых институциональных рамок, включая разработку Трудового Кодекса 2002 г., новую систему оплаты труда бюджетников (НСОТ) введенную 2008 г. (Постановление Правительства РФ №583, 2008), «Майские» Указы 2012 г. (Указ Президента РФ, 2012) также оказало воздействие на удовлетворенность трудом. Возникает вопрос, как работники двух секторов – бюджетного и частного, – переживают эти изменения. Послужили ли они увеличению или уменьшению разрыва в оценке удовлетворенности работой между работниками бюджетного и частного секторов? В связи с особенностями российского рынка труда можно предположить, что динамика удовлетворенности работой служит своего рода индикатором состояния рынка труда, когда уровень безработицы не в полной мере отражает несоответствие между имеющимися вакансиями и предложением труда. Наиболее наглядно это, предположительно, должно проявляться в периоды рецессии, когда многим работникам приходится «пересидеть» тяжелые времена в ожидании подъема на относительно малооплачиваемой работе или работе, не соответствующей квалификации, имеющимся навыкам, не дающей возможностей личностного или карьерного роста.

Можно предположить, что относительная стабильность занятости и низкий переток между секторами (в ожидании роста переменной части заработной платы и в отсутствии альтернатив смены работы) ведет к временному снижению удовлетворенностью условиями занятости. Однако сравнение своего положения с теми, чье положение еще хуже – занятыми в частном секторе или оставшимися без работы, – может самооценку повышать. Таким образом, удовлетворенность условиями занятости в определенный момент времени предположительно зависит от того, какими были условия занятости работника в предыдущий момент и каковы условия занятости окружения работника. Второе также зависит от доступности информации об условиях занятости других работников с сопоставимым уровнем человеческого капитала (включающим образование, профессию, квалификацию, опыт работы, состояние здоровья работника и т.д.)

Совокупный эффект 2009 г. может проявляться в увеличении разрыва в удовлетворенности условиями занятости как за счет снижения удовлетворенности в частном секторе, наиболее пострадавшем от кризиса, так и за счет роста удовлетворенности бюджетников, испытавших влияние НСОТ и реализации нацпроектов. Также возможны различия в эффектах 2009 г. по уровням образования, поскольку повышение МРОТ, в первую очередь, повлияло на рост зарплат неквалифицированных работников. Тогда как премиальная часть могла оказаться значительнее для руководителей и высококвалифицированных работников. К кризисным 2014–2015 г. сформировались и получили широкое распространение поиск работы через онлайн платформы. Например, в работе Solntsev и др. (2017) фиксируется заметный рост доли поиска работы через Интернет – примерно 10 пп – в сравнении с 2013 г. Это институционально изменило рынок труда, снизив издержки увольнений и найма, и должно было привести к росту мобильности рабочей силы. Таким образом, снижение удовлетворенности условиями занятости в частном секторе (соответственно, рост разрыва в удовлетворенности между секторами) не должно было бы наблюдаться в той же мере, что и в кризис 2009 г. Период COVID-19 2020–2021 гг. в большей мере мог оказать влияние на JS занятых в частном секторе в отдельных отраслях.

В дополнение к исследованию влияния кризисных периодов на разрыв в JS между частным и бюджетным секторами, в статье тестируется гипотеза о роли относительной и абсолютной роли заработной платы в удовлетворенности трудом –

центральной во многих работах (см. напр. Card и др. 2012, Clark и др. 2008). Следуя Buelens и Van den Broeck (2007), влияние абсолютного и относительного уровней зарплаты тестируется для бюджетников и работников частного сектора в предположении, что для первых влияние денежного вознаграждения менее важно. Тестирование результатов для отдельных социо-демографических групп работников и локальных рынков труда позволяет уточнить сформулированные гипотезы.

3 Модель

Учитывая, что работа занимает примерно половину располагаемого времени работающего индивида, можно предположить, что условия занятости играют немалую роль в максимизации индивидуальной полезности, которая складывается не только из количества рыночных благ, приобретенных на трудовые доходы, но и из получения опыта и знаний на рабочем месте, приобретения полезных связей, обеспечения стабильного дохода, создания общественно полезных благ и услуг. Конечно, предположение, что индивид имеет возможность сравнить альтернативы, весьма условное и нарушается по многим причинам. Среди них – узость локального и профессионального рынков труда, недостаток образования и соответственно способностей сравнивать, возможные существенные семейные инвестиции в определенную профессию, отрасль и место занятости, которые сложно игнорировать при выборе работы, ограничения, связанные с семейными обстоятельствами – маленькие дети, члены семьи, нуждающиеся в уходе и пр. Модель для панельных данных с фиксированными эффектами позволяет элиминировать влияние этих обстоятельств на оценки параметров модели.

Предположим, что в равновесных условиях индивид достигает оптимального уровня полезности и находится в состоянии безразличия в выборе между двумя секторами – бюджетным и частным. Кризис, изменение системы оплаты труда и другие шоки приводят к тому, что равновесное состояние нарушается. Достижение нового уровня равновесия достигается за счет перехода на другое место работы или позицию, если шок затрагивает рабочие места избирательно. Если же шок действует одинаково на все рабочие места, то равновесие не нарушается. В силу транзакционных издержек смена работы или позиции не происходит одновременно. Следовательно, в год кризиса (или реформы, касающейся трудовых отношений в одном из секторов) нарушение равновесия будет наблюдаться в изменении удовлетворенности условиями занятости и значимых различиях в ее оценке между двумя секторами.

Поскольку в моделях оценки удовлетворенности работой возникает проблема эндогенности, связанная с случайным выбором бюджетного или частного сектора индивидом, используются разные пути для ее решения. Так Card и др. (2012) строят исследование роли относительной зарплаты на удовлетворенность работой на экспериментальных данных, когда часть из сотрудников университета информируется о существовании сайта, публикующем зарплаты коллег, а другая – нет. Это позволяет применить метод инструментальных переменных с инструментом «осведомленность о публикации зарплат». Danzer (2013) также использует инструментальные переменные для идентификации работников в отраслях, которые более вероятно пережили приватизацию или сформировали частный сектор и, следовательно, занятых или незанятых в госсекторе, независимо от личных качеств, то есть самоотбора. Другой подход – использование панельных данных, где фиксированные индивидуальные эффекты позволяют устранить смещение оценок, связанных с самоотбором (см. напр. Clark и Senik 2006, Neuwood и др. 2002) и модели регрессии с переключением (см. напр. Luechinger и др. 2010 с инструментами «наличие гражданства» и «профессия родителей в период, когда индивид был ребенком»).

Поскольку удовлетворенность трудом – это порядковая переменная, требуется использовать модели, например, порядковые или интервальные регрессии, учитывающие особенности распределения случайной составляющей. Однако, для панельных данных такие модели измеряют только переходы в оценках год к году и игнорируют вклад неизменных индивидуальных оценок. Кроме того, нелинейная форма модели затрудняет интерпретацию коэффициентов. Поскольку фокус исследования – это дополнительные эффекты для бюджетников (interaction term), которые согласно Ai и Norton (2003) некорректно оценивать в модели дискретного выбора⁵, эти оценки преобразованы в непрерывные величины (меньшее значение – полностью не удовлетворен, большее – полностью удовлетворен). Преобразование выполнено согласно подходу Cornelißen (2009), который представляет преобразование ранжированного показателя к показателю, имеющему стандартное нормальное распределение. Это позволяет применить линейную модель для его оценки. Нормализация осуществлена по каждому году в отдельности в предположении, что на представления об удовлетворенности работой влияет как текущая социально-экономическая ситуация в целом, так и изменения в восприятии ценностей. Наименьшие значения соответствуют полной неудовлетворенности, а наибольшие – полной удовлетворенности. Для стандартизованных показателей удовлетворенности работой коэффициенты при бинарных переменных (для каждого года) могут интерпретироваться как изменения в стандартных отклонениях.

⁵ В работе речь идет о бинарном выборе, но логика рассуждений также применима к модели упорядоченного выбора, соответствующей данной задаче.

Линейная регрессионная модель для удовлетворенности трудом и ее составляющих – удовлетворенности условиями трудового контракта, карьерным ростом и заработной платой, – на панельных данных с фиксированными эффектами позволяет устранить как наблюдаемую, так и ненаблюдаемую неоднородность индивидов, неизменную во времени. Временные эффекты для обоих секторов включены как бинарные переменные (T) и произведение бинарной переменной «год» на сектор ($Public=1$ для бюджетной сферы), что позволяет отследить разницу в удовлетворенности трудом и ее динамику по секторам. Дополнительно тестируется гипотеза о влиянии относительного и абсолютного размера зарплаты включением либо логарифма зарплаты индивида (спецификация 1 и 2), либо разницы между логарифмом зарплаты и оцененной на первом этапе логарифмом зарплаты с учетом характеристики индивида, домохозяйства, рабочего места и локального рынка труда⁶ (следуя Linz и Semykina 2012) в спец. 3, либо оценки того, насколько, логарифм зарплаты выше или ниже медианного значения⁷ (следуя Card и др. 2012) в спец. 4. Вклад этих переменных оценивается для частного и бюджетного секторов умножением на соответствующую бинарную переменную. В качестве единственной контрольной переменной, в модель включен логарифм продолжительности рабочего времени (wh), меняющейся от года к году. Модель выглядит следующим образом:

$$JS_{it} = \beta_0 + \beta_1 Public_i + \sum_t \beta_{2t} T_t + \sum_t \beta_{3t} T_t Public_i + wage'_{j,it} \gamma_1 + wage'_{j,it} Public_i \gamma_2 + wh_{it} \delta + \varepsilon_{it}.$$

Здесь β_{3t} – вектор параметров, отражающих межсекторные различия в момент времени t . Временных шоки β_{2t} , одинаковы для обеих групп. Поскольку реформирование системы оплаты труда накладывалось на кризисы, вызванные общемировым кризисом 2009 г., геополитической ситуацией 2014 г. и волной пандемии, также оказавшей влияние на экономику во всем мире и в России в том числе, временные специфические эффекты будут отражать совокупный эффект кризиса, защитных мер и запланированных реформ оплаты труда в бюджетной сфере в конкретный год по сравнению с базовым 2007 г. для частного сектора и дополнительный эффект в каждый конкретный год для бюджетников. Однако, протестировать, что непосредственно влияет на JS, можно в предположении, что реформы имеют более продолжительное влияние в сравнении с тем или иным кризисом. Чтобы протестировать значимость изменений оценок удовлетворенностью работой в связи с кризисом, дополнительно тестируется значимость изменения оценок в 2014 и 2015 гг. к 2013 г. и в 2020 и 2021 гг. к 2019 г. Коэффициент γ_1 отражает общее влияние абсолютной или относительной зарплаты на JS, а γ_2 – это дополнительное влияние зарплаты на JS бюджетников. В модель включен показатель абсолютной или относительной величины заработной платы $wage_j, j=1..3$:

$wage_{1,it}$ – это логарифм индивидуальной зарплаты

$$wage_{2,it} = wage_{1,it} - \hat{w}age_{1,it}$$

$$wage_{31,it} = \begin{cases} wage_{1,it} - wage_{median,i}, & \text{если } wage_{1,it} > wage_{median,i} \\ 0, & \text{если } wage_{1,it} \leq wage_{median,i} \end{cases}.$$

$$wage_{32,it} = \begin{cases} wage_{median,i} - wage_{1,it}, & \text{если } wage_{1,it} < wage_{median,i} \\ 0, & \text{если } wage_{1,it} \geq wage_{median,i} \end{cases}$$

Для проверки робастности модель оценивается в подвыборках для работников, имеющих среднее, высшее и не имеющих образование, для женщин и мужчин, для работников в возрасте до 17–34, 35–44, 45–54 и старше 55 лет⁸. Возрастные группы сформированы по результатам предварительного тестирования удовлетворенности работой в относительно однородные группы 17–34, 35–44, 45–54 года и 55–69. В предположении, что роль занятости в бюджетном секторе отличается в мало-и густонаселенных населенных пунктах, оценки получены для подвыборок по размеру населенного пункта (до 100 тыс. чел, от 100 до 250 тыс. чел., от 250 до 500 тыс. чел. и свыше 500 тыс. чел.). В предположении автокорреляции ошибок используются робастные стандартные ошибки с кластеризацией по индивидам.

⁶ Модель для расчета зарплаты включает пол, брачный статус, категориальную оценку состояния здоровья, уровень образования, наличие подчиненных, дамми для отрасли, бюджетной сферы, года, размера фирмы, типа населенного пункта, региона и логарифм дохода других членов домохозяйства на одного члена с пересчетом по шкале ОЭСР. Модель оценивается со случайными эффектами.

⁷ Разность разбита на два слагаемых `above_median`, `below_median`.

⁸ На предварительном этапе распределение JS было проанализировано на подвыборках мужчин и женщин. Установлено, что возрастные пороги значимо не отличаются по полу. Наименьшие оценки характерны для группы 35–44 лет, а самые высокие – 55+.

4 Данные

В РМЭЗ-НИУ ВШЭ за 2002–2021 гг. есть ответы на четыре типа удовлетворенности условиями занятости:

JS1 – насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены Вашей работой в целом;

JS2 – насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены условиями Вашего труда;

JS3 – насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены оплатой Вашего труда;

JS4 – насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены возможностями Вашего профессионального роста.

Выборка сформирована из работников продолжительность рабочего времени которых составляла от 120 до 400 часов в месяц. В бюджетный сектор отобраны занятые в науке и культуре, образовании и здравоохранении, в которых государство является единственным собственником (не включены занятые в органах государственного управления, военно-промышленном комплексе и силовых ведомствах). В частный сектор отобраны занятые в организациях, в которых государство не имеет доли собственности. Модель с фиксированными эффектами, которая используется в исследовании, не решала бы проблему самоотбора, если бы в выборке оставались работники, сменившие сектор, как подчеркивается в работе Clark и др. (2008). Поэтому в выборку отобраны те, кто в текущем году остался на прежнем месте работы и в прежней должности, что и в прошлом. Это позволяет не смешивать в оценках эффекты колебаний экономической активности с индивидуальными успехами отдельных работников. В целом за 2002–2021 гг. бюджетники составляют 41,4% наблюдений в полученной выборке (126 тыс. наблюдений, 25 тыс. индивидов, средний период наблюдений 5 лет). Переходы из бюджетного в частный за 2002–2021 гг. составляют 8,3% от работающих в бюджетном секторе, а из частного в бюджетный – 5,5% от работающих в частном⁹.

Оценка удовлетворенности трудом и ее составляющих – удовлетворенности условиями труда, карьерным ростом и заработной платой, – представлена в RLMS по 5-бальной шкале от «полностью удовлетворен» до «полностью не удовлетворен». Манн-Уитней тест (Wilcoxon-Mann-Whitney rank-sum test (Mann и Whitney 1947) и тест медиан по годам 2002–2021 в отдельности, позволяющие сравнить ранжированные переменные демонстрируют, что устойчиво значимые различия между бюджетниками и небюджетниками в JS наблюдаются только в удовлетворенности зарплатой (в пользу работников частного сектора)¹⁰.

Сопоставление индивидуальных характеристик, характеристик рабочего места и локального рынка труда (табл. 1, 2) с помощью *t*-теста¹¹ позволяет сделать следующие выводы. В бюджетной сфере мужчин примерно треть (на 2018 г.), тогда как в частном секторе их больше половины. Бюджетники старше небюджетников примерно на 3–4 года в среднем со значительно большей долей работников в возрасте 45–54 года и 55 лет и старше, тогда как бюджетников меньше на 10 пп в группе 17–34 года. Это согласуется с тем, что бюджетники реже (на 7 пп) оценивают состояние здоровья как хорошее или отличное. В 2018 г. почти половина бюджетников имела высшее образование, тогда как меньше трети работников имели этот уровень образования в частном секторе. Доля работающих в бюджетной сфере в небольших населенных пунктах до 100 тыс. чел. наиболее высока (54% в 2018 г. от общего числа работающих), что подтверждает выводы Гимпельсона и Лукьяновой (2006), сделанные для более раннего периода. В городах с населением более 500 тыс. чел., наоборот, высока доля работающих в частном секторе – 39%, а доля бюджетников – 30%. Бюджетники дольше работают на последнем рабочем месте (11 лет против 7). Зарплата небюджетников значимо выше так же, как и доход других членов домохозяйства в пересчете на одного члена. Работники частного сектора чаще оказываются в вынужденном отпуске по инициативе администрации, но этот риск невысок (2%). Небюджетники чаще получают повышение, а бюджетники более часто меняют место работы. Также в бюджетной сфере более вероятна смена позиции с понижением, но этот риск невысок (0,8%). Бюджетники гораздо чаще испытывают полное доверие к коллегам и руководителю и чаще считают свою работу полезной. Таким образом, наблюдаемые характеристики работников двух секторов свидетельствуют о неслучайном выборе сектора, что согласуется с другими исследованиями.

5 Результаты

Результаты для выборки в целом представлены в Прил. 1 и табл. 3. Оценки для подвыборок по полу, возрастным группам, уровням образования и размеру городов представлены в Приложениях 2–14. Все таблицы организованы следующим образом. Оценки модели с временными эффектами и временными перекрестными эффектами, отражающими различие в

⁹ Следует отметить, что в матрице переходов не учитываются другие состояния – переходы в отрасли и из отраслей, которые не включены в выборку, переходы в и из незанятости, а также переходы в и из предприятий, имеющих смешанную форму собственности.

¹⁰ Результаты доступны по запросу.

¹¹ Годы 2018 и 2007 выбраны как благополучные (предкризисные). Интервал в 11 лет позволяет оценить динамику в характеристиках.

оценках между бюджетниками и небюджетниками, для показателей удовлетворенности JS1–JS4 представлены в четырех спецификациях: первая – с $wage_1$, вторая с $wage_1$ и $wage_1\text{-Public}$, третья – с $wage_2$ и $wage_2\text{-Public}$, четвертая – с $wage_{31}$ и $wage_{31}\text{-Public}$ и с $wage_{32}$ и $wage_{32}\text{-Public}$). Дополнительно тестируется изменение разрыва в удовлетворенности работой между бюджетниками и небюджетниками в кризисные периоды в сравнении к предкризисному (2014 и 2015 к 2013, 2020 и 2021 к 2019 г., тогда как 2008 и 2009 к 2007 представлены непосредственно в оценках модели) (Прил. 15).

Удовлетворенность работой отражает удовлетворенность денежным вознаграждением и неденежной компенсацией. В первую очередь, протестирована динамика заработной платы бюджетников и небюджетников. Общий тренд в пределах статистической погрешности повторяет динамику, публикуемую Росстатом (Прил. 15, рис. 1). Несмотря на постоянный разрыв в размере зарплаты в пользу работников частного сектора (13.0%), временные эффекты свидетельствуют об опережающем росте уровня зарплаты в бюджетном секторе, начиная с 2010 г. С 2018 г. разрыв становится незначим. Также различие в зарплате между бюджетниками и небюджетниками сокращалось в кризис 2009 г. (на 7.6% в сравнении с 2007 г.).

Общая динамика

Динамика оценок удовлетворенности работой не повторяет динамики заработных плат. Относительный рост зарплат в нескольких периодах сопровождался снижением JS, например, в 2003–2008 гг. Наоборот, в кризисные 2009 и 2015 гг. спаду в зарплатах сопутствовал рост удовлетворенности работой в целом и условиями контракта по сравнению с предыдущим годом, что может быть связано с возросшими опасениями потери работы. Также в 2018 г. на фоне роста зарплат на 8.5% JS скорее демонстрировал стагнацию и снижение, чем рост, хотя оценки различны по спецификациям модели. Из чего можно сделать вывод, что абсолютная величина денежного вознаграждения не самая важная составляющая удовлетворенности работой как в бюджетном, так и в частном секторах.

Оценки динамики удовлетворенности работой в целом (JS1) свидетельствуют о ее росте в 2017 и 2020–2021 гг. Оценки удовлетворенности контрактом (JS2) устойчиво выше базового 2007 г. в 2017–2018 и 2021 гг. Продвижение по службе оценивается выше по сравнению с 2007 только в 2021 г. Удовлетворенность зарплатой не демонстрирует значимо и устойчиво отличных от базового 2007 г. оценок. Можно предположить, что постепенный выход из ограничений, связанных с эпидемией коронавируса, и адаптация к удаленному режиму работы, который многие работники приветствуют, объясняет рост удовлетворенности работой, трудовым контрактом и продвижением в 2021 г.

Несмотря на межсекторный разрыв в зарплате, динамика показателей удовлетворенности свидетельствует о том, что занятые в частном и бюджетном секторах удовлетворены работой в равной мере. Исключение составляет 2009 и 2018 гг., когда у бюджетников значимо выше оказывается удовлетворенность продвижением по карьерной лестнице: на 0.11–0.16 и 0.10–0.15, соответственно. В 2020 г. бюджетники также были больше удовлетворены размером зарплаты. Таким образом, межсекторный разрыв лишь в отдельных показателях повторяет динамику делового цикла. Гипотеза о том, что в кризисные периоды бюджетный сектор служит своего рода «тихой гаванью» в кризисные периоды для тех, кто в нем занят, скорее не подтверждается. Не подтверждается и предположение о том, что колебания в уровне зарплаты ведут к значимому межсекторному разрыву в удовлетворенности работой. Иными словами, те дополнительные факторы, которые должны компенсировать относительно низкую оплату труда в бюджетном секторе, отмеченные Т. Журавлевой (2016), как и сама защищенность рабочего места не ведут к значимым межсекторным различиям JS.

Относительный или абсолютный размер зарплат

Относительный уровень зарплаты влияет на JS, если не включен ее абсолютный размер заработной платы. Он значим и демонстрирует ожидаемые знак и величину, близкую к тем, что соответствуют для оценок влияния собственной зарплаты работника на удовлетворенность работой. Она существенна в оценке удовлетворенности работой по всем показателям JS1–JS4, добавляя 0.21–0.49 к оценке на 1 пп изменения зарплаты. Если же включить абсолютное и относительное измерение, то только первое остается значимым. Из этого можно заключить, средний работник хорошо информирован о доступном для него уровне зарплаты и адекватно оценивает то, что имеет.

Бюджетники в выборке придают меньший вес размеру собственной зарплаты в оценках JS1 (–0.054) и отклонению от возможной зарплаты. В остальном различия не значимы. Различия зарплаты с прогнозной, в которой учитывается человеческий капитал и условия локального рынка труда добавляют в оценки 0,21–0,29 в JS1, JS2, JS4 и 0,46 в JS3. Результаты согласуются с результатами (Danzer 2013, Senik 2004) для постсоциалистических стран и отличны от результатов для стран Запада (Clark and Oswald 1996; Clark, Frijters, and Shields 2008).

Бюджетников в целом, судя по оценкам JS1–JS3, меньше беспокоит то, что зарплата ниже той, которую они могли бы иметь с теми характеристиками человеческого капитала, которыми они обладают. Однако то, насколько зарплата выше или ниже медианной, ничего не добавляет и не убавляет к оценкам удовлетворенности работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора, для которых вклад различий ожидаем. И для бюджетников, и для работников частного сектора,

зарплата выше медианной наиболее существенно меняет JS3 (0.65), но также повышает удовлетворенность по остальным показателям (0.26–0.35). Зарплата ниже медианной влияет на удовлетворенность JS1–JS4 в меньшей степени. В этом результаты отличаются от тех, что получены Card и др. (2012) и согласуются с результатами по постсоветским странам, утверждающим, что более высокий уровень зарплаты на рынке труда свидетельствует о положительном тренде в условиях занятости и воспринимается, скорее, положительно.

Особенности удовлетворенности работой

Оценки JS в кризисные периоды на подвыборках позволяют сделать вывод о том, что значимое различие в удовлетворенности работой бюджетников, которое можно ассоциировать с одним из кризисов, это существенное снижение удовлетворенности продвижением по службе в 2021 г. Оно проявляется как для групп женщин и мужчин, группы бюджетников в возрасте от 45 лет и старше, для групп со средним и высшим образованием, а также для тех, кто работает в городах с численностью выше 250 тыс. чел. Можно предположить, что адаптация к удаленному режиму работы была более успешной в частном секторе.

Работники с образованием ниже среднего демонстрируют отличную от общей динамику. Для них занятость в бюджетной сфере в 2015 г. приносила значимо больше удовлетворения продвижением по карьерной лестнице (0.38–0.46). Из общей картины также выделяются мужчины, для которых занятость в бюджетном секторе добавила удовлетворенности работой в целом в 2008–2009 гг. по сравнению с предкризисным 2007 г. (0.18–0.20 в 2008 и 0.18–0.32 в 2009). Работники со средним образованием и работники в возрасте 17–34 и 35–44 выше оценивали удовлетворенность продвижением по службе в бюджетной сфере выше в 2009 г. (0.14–0.24, 0.21–0.28, 0.20–0.23, соответственно). Можно предположить, что именно для этих групп занятость в бюджетной сфере послужила «тихой гаванью» в отдельные кризисные периоды.

То, что колебания делового цикла не оказываются важными в межсекторном разрыве удовлетворенности демонстрируются значимыми различиями в годы, которые были относительно благоприятными. Например, работники бюджетной сферы со средним образованием были больше удовлетворены JS4 в 2006 и 2019–2020 гг. Они меньше были удовлетворены условиями трудового контракта в 2015 г. в сравнении с 2007 г. Но различия оказываются незначимыми по сравнению с предшествующему санкциям 2013 г. Работники в возрасте до 35 лет более позитивно оценивают JS4, работая в бюджетной сфере. Значимо выше оценки в 2009, 2012, 2018–2020. Также эта группа выше оценивает удовлетворенность зарплатой в 2020 г. (0.25–0.30). Возрастная группа 35–44 года выше оценивала JS1 в 2011 г. Занятые в городах с численностью менее 100 тыс. чел. ниже оценивали JS4 – в 2021 г. (–0.18–0.19), а JS2 – в 2017 г. В городах с численностью от 250 до 500 тыс. чел. бюджетники ниже оценивали JS3 – в 2020 г. (0.39–0.47), а JS4 – в 2019 г. (0.47–0.70). А бюджетники, занятые в крупных городах (от 500 тыс. чел.) выше оценивали JS3 в 2009 и 2020 г. (0.19–0.21, 0.16–0.17). Таким образом, динамика межсекторных различий необязательно отражает влияние кризиса. Также не видно какого-либо робастного вклада государственной политики в области занятости на разрыв в оценках в удовлетворенности трудом между бюджетниками и небюджетниками.

Результаты не подтверждают того, что государственная политика, направленная на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы изменила удовлетворенность работой. Несмотря на то, что межсекторный разрыв в заработной плате постепенно сокращался и к 2018 г. стал незначим, удовлетворенность работой бюджетников не демонстрирует существенных скачков в связи с введением НСОТ или действием Майских Указов. Это может свидетельствовать как об инерционности самого показателя удовлетворенности работой, так и том, что помимо денежной мотивации существуют и важные неденежные стимулы. Учитывая, что удовлетворенность работой в кризисные периоды также незначимо различается между секторами, лучшая защищенность рабочего места – не самое существенное в этих неденежных стимулах. Результаты, скорее свидетельствуют о ценности самой работы для бюджетников, которая не меняется с колебаниями делового цикла, возможности самореализации, чувства полезности работы. Отсутствие значимых различий в удовлетворенности работой между секторами свидетельствует о долгосрочном межсекторном равновесии на рынке труда, объясняющем низкую долю межсекторных переходов работников при существующем разрыве в уровне зарплат.

6 Выводы

Исследование удовлетворенности работой на данных РМЭЗ – НИУ ВШЭ за период 2002–2021 гг. показывает, что удовлетворенность работой – относительно стабильный показатель, мало подверженный как влиянию кризисов, так и государственной политики, влияющих на уровень зарплат в частном и бюджетном секторах.

В этом исследовании тестируется наличие компенсирующих различий в условиях занятости между работниками бюджетного и частного сектора в контексте реакции удовлетворенности работой на макроэкономические шоки, а именно на кризис 2009 г., введение санкций и контрсанкций 2014–2015 гг., а также введения ограничений, связанных с предотвращением распространения коронавируса в 2020–2021 гг. С одной стороны, частный сектор быстрее корректирует зарплаты к инфляционному изменению цен, но он же проявляет большую гибкость в инициировании отпусков по инициативе

администрации и др. мер, позволяющих снизить расходы на оплату труда в кризисный период. Предположение о том, что в кризисные годы равновесие или состояние безразличия в выборе того или иного сектора индивидом нарушается и субъективная оценка удовлетворенности от работы выше у бюджетников, поскольку бюджетный сектор более устойчив к макроэкономическим шокам в плане сохранения уровня и условий занятости, не подтверждается. Таким образом, результаты не говорят в пользу существования каких-то дополнительных механизмов компенсации или защищенности, которые включаются в кризисные годы и проявляются в значимом межсекторном разрыве оценок удовлетворенности работой. В отличие от результатов Card и др. (2012), относительное превышение зарплаты над медианной больше увеличивает удовлетворенность работой, чем то, как зарплата ниже медианной ее снижает. Ожидаемо бюджетники оказались в меньшей степени чувствительны как к абсолютной, так и относительной величине зарплаты.

Несмотря на опережающий рост доходов бюджетников в 2010–2021 гг., удовлетворенность работой остается незначимо различной между секторами за исключением нескольких лет. Это созвучно выводам, сделанным для субъективной удовлетворенности жизнью, демонстрирующим, что во второй половине XX-го века рост доходов населения западных стран не сопровождался ростом субъективной оценки благосостоянием (Di Tella и др. 2010), и даже характеризовался ее снижением (Easterlin 1974, Frey и Stutzer 2002).

Ограничения

Следует отметить ограничения проведенного исследования. Во-первых, субъективность оценок удовлетворенности трудом, очевидно, искажает результаты. Причем, сложно предположить, в какую именно сторону они смещаются. Это зависит от того, что именно склонны преувеличивать или усреднять респонденты – свою удовлетворенность или неудовлетворенность, как смещение связано с полом, возрастом и образованием. Искажение частично элиминируется индивидуальными фиксированными эффектами. Однако работы по измерению уровня счастья свидетельствуют, что субъективные оценки могут варьировать от времени суток, когда проводится интервью и других кратковременных воздействий или событий, непосредственно случившихся перед проведением опроса и не имеющие к оценке никакого отношения. Сиюминутное чувство дискомфорта может существенно снизить оценки. Можно лишь надеяться на то, что средние оценки, все же показывают то, что от них ожидается.

Основная гипотеза состоит в том, что работники находятся на ограниченном локальном рынке, а потому не могут свободно искать новое место работы и склонны оставаться на прежнем месте, даже если удовлетворенность условиями занятости падает. Однако неудовлетворенность работой может вести к трудовой миграции, имеющей важное значение в формировании локальных рынков труда. Трудовые мигранты не наблюдаются в опросе, таким образом данные оказываются усеченными и усечение, скорее всего, носит систематический, а не случайный характер. Таким образом, проблема самоотбора присутствует и в том, кто остается на локальном рынке и принимает решение о месте работы с этим ограничением, а кто решает переехать, кардинально меняя условия занятости.

Эти вопросы определяют направление дальнейших исследований по данной теме.

Список литературы

- Adamchik, V. A., & Bedi, A. S. (2000). Wage differentials between the public and the private sectors: Evidence from an economy in transition. *Labour economics*, 7(2), 203-224.
- Ai, C., & Norton, E. C. (2003). Interaction terms in logit and probit models. *Economics letters*, 80(1), 123-129.
- Albanesi, S., & Kim, J. (2021). Effects of the COVID-19 recession on the US labor market: Occupation, family, and gender. *Journal of Economic Perspectives*, 35(3), 3-24.
- Alesina, A., R. Di Tella, and R. MacCulloch (2004) Inequality and Happiness: are Europeans and Americans Different? *Journal of Public Economics*, 88, 2009–2042.
- Balabanova, E., Efendiev, A., Ehrmrooth, M. and Koveshnikov, A. (2016), Job satisfaction, blat and intentions to leave among blue-collar employees in contemporary Russia, *Baltic Journal of Management*, Vol. 11 No. 1, pp. 21-43. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2015-0079>
- Bargain, O., & Melly, B. (2008). Public sector pay gap in France: new evidence using panel data. IZA DP No. 3427
- Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Meyer, B. H., & Mihaylov, E. (2022). *The Shift to Remote Work Lessens Wage-Growth Pressures*. National Bureau of Economic Research No. w30197.

- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *ILR Review*, 65(2), 244-262.
- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public administration review*, 67(1), 65-74.
- Cappellari, L. (2002). Earnings dynamics and uncertainty in Italy: how do they differ between the private and public sectors?. *Labour Economics*, 9(4), 477-496.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2012). Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review*, 102(6), 2981-3003.
- Clark, A. E., & Senik, C. (2006). The (unexpected) structure of “rents” on the French and British labour markets. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 180-196.
- Clark, A. E., Georgellis, Y., & Sanfey, P. (1997). *Job satisfaction, wage changes and quits: evidence from Germany* (No. 9711). School of Economics, University of Kent.
- Clark, A. E., Masclet, D., Villeval M.C. (2010) Effort and Comparison Income: Experimental and Survey Evidence, *Industrial and Labor Relations Review* 63, 407-426.
- Clark, A. E., P. Frijters, and M. A. Shields (2008) Relative Income, Happiness, and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles, *Journal of Economic Literature*, 46, 95–144.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 69(1), 57-81.
- Clark, A.E., Diener, Georgellis, E. Y. Lucas R.E. (2008) Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis. *Economic Journal*, 118 (529): F222–F243.
- Clark, A.E., Oswald A.J. (1996) Satisfaction and Comparison Income, *Journal of Public Economics* 61(3), 359-381.
- Cornelissen T. (2009) The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data. *Journal of Happiness Studies* 10: 367–384.
- Danzer, N. (2019). Job satisfaction and self-selection into the public or private sector: Evidence from a natural experiment. *Labour Economics*, 57, 46-62.
- De la Garza, A. G., Mastrobuoni, G., Sannabe, A., & Yamada, K. (2012). The relative utility hypothesis with and without self-reported reference wages. *ISER Discussion Paper No. 798*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1706546
- Di Tella, R., Haisken-De New, J., & MacCulloch, R. (2010). Happiness adaptation to income and to status in an individual panel. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(3), 834-852.
- Dickson, M., Postel-Vinay, F., & Turon, H. (2014). The lifetime earnings premium in the public sector: The view from Europe. *Labour Economics*, 31, 141-161.
- Duesenberry, J. S. (1949): *Income, Saving and the Theory of Consumer Behavior*, Harvard University Press.
- Dustmann, C., & Van Soest, A. (1998). Public and private sector wages of male workers in Germany. *European Economic Review*, 42(8), 1417-1441.
- Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In *Nations and households in economic growth* (pp. 89-125). Academic Press.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research?. *Journal of Economic literature*, 40(2), 402-435.
- Gorodnichenko, Y., & Peter, K. S. (2007). Public sector pay and corruption: Measuring bribery from micro data. *Journal of Public economics*, 91(5-6), 963-991.
- Grund, C., Rubin, M. (2017). Social comparisons of wage increases and job satisfaction. *Applied Economics*, 49(14), 1345–1350.
- Hamermesh, D. S. (1999). The changing distribution of job satisfaction. WP 7332 <http://www.nber.org/papers/w7332>

- Heywood, J.S., Siebert, W.S., Wei, X. (2002) Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(4): 595–609.
- Katz, L.F., Autor D.H. (1999) Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. In: Card, D. (ed.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, 3A, 1463–1555.
- Kolosnitsyna, M., Khorkina, N., & Dorzhiev, H. (2017). Determinants of life satisfaction in older Russians. *Ageing International*, 42(3), 354-373.
- Lausev, J. (2014). What has 20 years of public–private pay gap literature told us? Eastern European transitioning vs. developed economies. *Journal of Economic Surveys*, 28(3), 516-550.
- Lévy-Garboua, L., & Montmarquette, C. (2004). Reported job satisfaction: what does it mean?. *The Journal of Socio-Economics*, 33(2), 135-151.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C., & Simonnet, V. (2007). Job satisfaction and quits. *Labour Economics*, 14(2), 251-268.
- Linz, S. J., & Semykina, A. (2012). What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(4), 811-844.
- Lucifora, C., & Meurs, D. (2006). The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy. *Review of Income and wealth*, 52(1), 43-59.
- Luechinger, S., Stutzer, A. Winkelmann, R. (2006) The Happiness Gains from Sorting and Matching in the Labor Market. IZA discussion paper, No. 2019.
- Luechinger, S., Stutzer, A., Winkelmann, R. (2010) Self-Selection Models for Public and Private Sector Job Satisfaction. *Research in Labor Economics*, 30 (30): 233–251.
- Machado, J. A., & Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of applied Econometrics*, 20(4), 445-465.
- Mahuteau, S., Mavromaras, K., Richardson, S., & Zhu, R. (2017). Public–private sector wage differentials in Australia. *Economic Record*, 93, 105-121.
- Mann, H. B., & Whitney, D. R. (1947). On a test of whether one of 2 random variables is stochastically larger than the other. *Annals of Mathematical Statistics*, 18, 50-60.
- Mateos-Romero, L., & Salinas-Jiménez, M. D. M. (2018). Labor mismatches: Effects on wages and on job satisfaction in 17 OECD countries. *Social Indicators Research*, 140(1), 369-391.
- McNamee, P., & Mendolia, S. (2014). The effect of chronic pain on life satisfaction: Evidence from Australian data. *Social Science & Medicine*, 121, 65-73.
- Melly, B. (2005). Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. *Empirical Economics*, 30(2), 505-520.
- OECD (n.a.) Measuring Well-being and Progress: Well-being Research <https://www.oecd.org/wise/measuring-well-being-and-progress.htm>
- Rosen, S. (1987) “The Theory of Equalizing Differences.” In: Ashenfelter, Orley C. and Richard Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, edition 1, volume 1, part 1, chapter 12: 641–692.
- Solntsev S., Roshchin S., Vasiliev D. (2017) Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet. *FORESIGHT AND STI GOVERNANCE* 11(4): 33–43.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The journal of socio-economics*, 29(6), 517-538.
- Tansel, A. (2022). Job Satisfaction, Structure of Working Environment and Firm Size. *Structure of Working Environment and Firm Size (June 25, 2022)*.

- Van Praag, B. M., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2011). Happiness economics: A new road to measuring and comparing happiness. *Foundations and Trends® in Microeconomics*, 6(1), 1-97.
- Гимпельсон В., Лукьянова А. (2006) «О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате. *Вопросы экономики*. (6): 81-106. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2006-6-81-106>
- Гимпельсон В.Е. (2021) Зарплата и потоки на российском рынке труда в условиях ковида [Электронный ресурс] : препринт WP3/2021/10 / В. Е. Гимпельсон ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (1 Мб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 30 с.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (2015) Российская модель рынка труда: испытание кризисом. *Журнал НЭА* 2(26), 249–254.
- Гимпельсон, В.Е., Капелюшников, Р.И., Шарунина, А.В. (2016). «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, 20(2), 201–242.
- Гимпельсон, В.Е., Капелюшников, Р.И., Шарунина, А.В. (2018). Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет?. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, 22(4), 489–530.
- Журавлева Т. (2016). Социальные Льготы, Гарантии Занятости и Коррупция: Что «Штрафует» Бюджетников (Social Benefits, Job Security and Corruption: What'Fine'State Employees). *Available at SSRN 2832819*.
- Капелюшников, Р.И. (2022). Анатомия коронакризиса через призму рынка труда. *Вопросы экономики*, (2), 33–68.
- Колосницына М.Г., Владимирская Е.Н. (2010) Реформирование оплаты труда в государственном секторе (на примере медицинских учреждений трех российских регионов). *Вопросы статистики* 11: 38–46.
- Копыток, В. К., & Кузьмина, Ю. В. (2020). Безработица времен COVID-19: что могут рассказать административные данные?. *Исследования по вопросам государственного управления*, 6(6), 4-38.
- Постановление Правительства РФ №583 от 5.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»)
- Росстат (п.а.) 2. Занятость и безработица. Табл. 1 Динамика численности рабочей силы в возрасте 15 лет и старше // Социально-экономическое положение России - 2019 г. https://gks.ru/bgd/regl/b19_01/Main.htm
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Шарунина, А. В. (2015). *Где бюджетнику жить хорошо? Анализ межсекторных различий в оплате труда в регионах России* (No. 05., pp. 1-55). Высшая школа экономики.

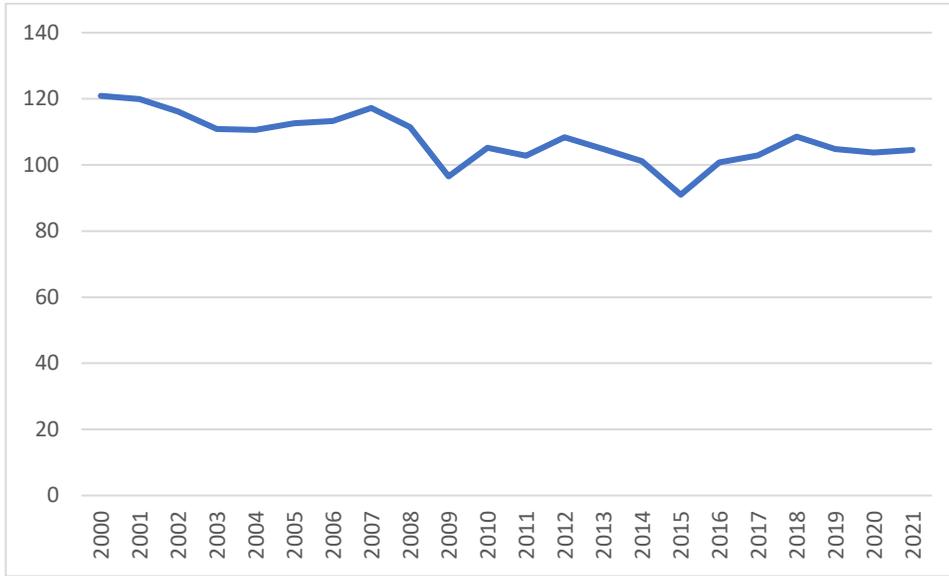


Рисунок 1. Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников по субъектам Российской Федерации (% , год к году). *Источник:* https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries. Рынок труда, занятость и заработная плата. Среднемесячная номинальная начисленная и реальная заработная плата работников.

Таблица 1 t-тест различий в социально-демографических характеристиках бюджетников и небюджетников в 2018 и 2007 гг.

	2018					2007				
	Частный сектор	Число наблюдений	Бюджет	Число наблюдений	p-value	Частный сектор	Число наблюдений	Бюджет	Число наблюдений	p-value
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Доля мужчин	56.0%	3233	34.2%	2083	0.000	53.9%	2434	40.0%	2043	0.000
Возраст, лет	40.2	3233	43.3	2083	0.000	37.6	2434	41.5	2043	0.000
Состоит в браке	73.0%	3233	73.0%	2083	0.995	70.8%	2434	71.6%	2043	0.546
Есть дети в возрасте 10-17 лет	89.5%	1234	88.7%	1073	0.526	91.7%	1027	91.6%	1013	0.926
Есть дети в возрасте 0-9 лет	92.9%	1232	93.2%	1072	0.813	94.6%	1023	92.6%	1014	0.062
Работает на последнем месте работы, лет	6.8	3213	10.9	2071	0.000	5.2	2427	9.5	2028	0.000
Самооценка здоровья - хорошее или очень хорошее	44.4%	3233	37.7%	2083	0.000	40.8%	2434	33.8%	2043	0.000
Доход других членов домохозяйства, на одного члена д/х, дефлированный (100% - 2002 г.)	2301.7	3233	2177.3	2083	0.044	2051.7	2434	1770.1	2043	0.000
Зарплата, дефлированная (100% - 2002 г.)	7605.9	3140	6353.3	2031	0.000	6941.4	2219	5041.6	1929	0.000
Распределение занятых сектора по возрастным группам										
Доля занятых в возрасте 17-34 года	35.9%	3219	26.0%	2058	0.000	45.4%	2423	33.0%	2026	0.000
Доля занятых в возрасте 35-44 года	30.3%	3219	30.8%	2058	0.718	22.9%	2423	24.9%	2026	0.123
Доля занятых в возрасте 45-54 года	29.1%	3219	34.0%	2058	0.000	28.9%	2423	36.6%	2026	0.000
Доля занятых в возрасте 55 лет и старше	4.7%	3219	9.3%	2058	0.000	2.8%	2423	5.5%	2026	0.000
Распределение занятых сектора по образованию										
Доля занятых с образованием ниже среднего	9.0%	3233	5.5%	2083	0.000	11.3%	2434	9.6%	2043	0.071
Доля занятых с общим или специальным средним образованием	60.7%	3233	50.2%	2083	0.000	65.6%	2434	58.4%	2043	0.000
Доля занятых с высшим образованием	30.3%	3233	44.3%	2083	0.000	23.1%	2434	32.0%	2043	0.000
Распределение занятых сектора по численности занятых в организации										
Доля самозанятых	0.6%	3233	0.0%	2083	0.001	0.0%	2434	0.0%	2043	

Доля занятых на микропредприятиях	25.7%	3233	11.8%	2083	0.000	19.6%	2434	9.3%	2043	0.000
Доля занятых на малых предприятиях	28.0%	3233	38.4%	2083	0.000	26.5%	2434	31.6%	2043	0.000
Доля занятых на средних предприятиях	11.6%	3233	14.5%	2083	0.001	12.3%	2434	17.8%	2043	0.000
Доля занятых на крупных предприятиях	34.1%	3233	35.2%	2083	0.409	41.5%	2434	41.3%	2043	0.879
Распределение занятых сектора по численности жителей населенных пунктов										
Населенный пункт менее 100000 чел.	41.6%	3233	53.9%	2083	0.000	36.6%	2434	50.4%	2043	0.000
Город с населением от 100000 до 250000 чел.	14.0%	3233	10.0%	2083	0.000	11.6%	2434	10.9%	2043	0.480
Город с населением от 250000 до 500000 чел.	5.8%	3233	6.2%	2083	0.507	6.9%	2434	6.1%	2043	0.239
Город с населением от 500000 чел.	38.7%	3233	30.0%	2083	0.000	44.9%	2434	32.6%	2043	0.000

Таблица 2 t-тест различий в оценке условий занятости бюджетниками и небюджетниками в 2018 и 2007 гг.

	2007					2018				
	Частный сектор	Число наблюдений	Бюджет	Число наблюдений	p-value	Частный сектор	Число наблюдений	Бюджет	Число наблюдений	p-value
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Вынужденный отпуск по инициативе администрации	2.2%	2320	1.0%	2028	0.004	2.1%	3100	1.4%	2061	0.061
Получил повышение между двумя опросами	8.0%	1817	6.0%	1773	0.019	4.2%	2692	3.0%	1861	0.043
Перешел в другую организацию	2.9%	1818	3.9%	1774	0.090	1.9%	2688	2.1%	1858	0.697
Перешел с понижением	0.5%	1817	0.8%	1774	0.270	0.6%	2688	0.9%	1855	0.275
Доверие к руководителю										
Полностью доверяю	14.5%	2373	19.4%	2001	0.000	15.6%	3052	20.1%	2049	0.000
Скорее доверяю	48.5%	2373	48.0%	2001	0.774	52.5%	3052	53.9%	2049	0.318
И да и нет	23.7%	2373	20.9%	2001	0.027	22.8%	3052	17.5%	2049	0.000
Скорее не доверяю	8.4%	2373	7.5%	2001	0.285	6.4%	3052	6.2%	2049	0.802
Не доверяю	5.0%	2373	4.1%	2001	0.194	2.8%	3052	2.3%	2049	0.279
Доверие к коллегам										
Полностью доверяю	21.0%	2419	25.5%	2022	0.000	20.7%	3076	26.6%	2059	0.000
Скорее доверяю	60.8%	2419	59.2%	2022	0.303	60.3%	3076	58.9%	2059	0.302
И да и нет	15.0%	2419	12.6%	2022	0.024	15.6%	3076	11.9%	2059	0.000
Скорее не доверяю	2.4%	2419	2.1%	2022	0.421	2.5%	3076	1.9%	2059	0.212
Не доверяю	0.8%	2419	0.5%	2022	0.260	0.9%	3076	0.7%	2059	0.369
Полезность работы										
Да	67.6%	2416	79.4%	2031	0.000					
Скорее да	25.5%	2416	17.0%	2031	0.000					
И да и нет	5.0%	2416	3.0%	2031	0.001					
Скорее нет	1.2%	2416	0.4%	2031	0.004					
Нет	0.6%	2416	0.2%	2031	0.063					

Примечание: Вопрос о полезности работы задавался в 2005–2007 гг.

Таблица 3. Оценки и пост-оценки (разности-в-разностях) (для кризисов 2008–2009, 2014–2015 и 2020–2021 гг. с базовыми 2007, 2013 и 2019 гг.)

Выборка в целом																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.0119 (0.0544)	0.0182 (0.0545)	-0.0219 (0.0658)	0.0118 (0.0544)	0.000300 (0.0553)	0.00277 (0.0554)	-0.0415 (0.0671)	- 0.000716 (0.0554)	0.00609 (0.0480)	0.00949 (0.0480)	-0.0206 (0.0577)	0.00115 (0.0480)	0.0583 (0.0555)	0.0567 (0.0556)	-0.00797 (0.0670)	0.0551 (0.0555)
2009	0.0833 (0.0563)	0.0864 (0.0564)	0.141** (0.0692)	0.0865 (0.0564)	0.0203 (0.0563)	0.0215 (0.0563)	0.0356 (0.0687)	0.0211 (0.0563)	0.0569 (0.0502)	0.0587 (0.0502)	0.0882 (0.0618)	0.0545 (0.0503)	0.113* (0.0576)	0.112* (0.0576)	0.158** (0.0697)	0.109* (0.0576)
2014	-0.031 (0.043)	-0.031 (0.043)	0.018 (0.052)	-0.033 (0.043)	-0.031 (0.044)	-0.031 (0.044)	-0.019 (0.052)	-0.032 (0.044)	0.02 (0.041)	0.02 (0.041)	0.108 (0.050)	0.018 (0.041)	0.032 (0.044)	0.032 (0.044)	0.089 (0.055)	0.032 (0.044)
2015	-0.008 (0.044)	-0.013 (0.044)	0.005 (0.053)	-0.01 (0.044)	-0.064 (0.046)	-0.066 (0.046)	-0.094 (0.055)	-0.065 (0.046)	0.008 (0.042)	0.005 (0.042)	0.025 (0.051)	0.005 (0.042)	0.026 (0.047)	0.028 (0.047)	0.033 (0.058)	0.026 (0.047)
2020	0.001 (0.040)	0.002 (0.040)	0.019 (0.049)	0.003 (0.040)	0.041 (0.042)	0.042 (0.042)	0.068 (0.050)	0.042 (0.042)	0.041 (0.039)	0.042 (0.039)	0.04 (0.047)	0.039 (0.039)	-0.005 (0.043)	-0.005 (0.043)	-0.005 (0.052)	-0.007 (0.043)
2021	-0.034 (0.043)	-0.032 (0.043)	-0.019 (0.052)	-0.037 (0.043)	-0.018 (0.044)	-0.017 (0.044)	-0.013 (0.052)	-0.019 (0.044)	-0.062 (0.041)	-0.061 (0.041)	-0.083 (0.049)	-0.065 (0.041)	-0.17*** (0.047)	-0.17*** (0.047)	- 0.201*** (0.056)	-0.17*** (0.047)
Женщины																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	-0.0873 (0.0733)	-0.0779 (0.0735)	-0.137 (0.0863)	-0.0844 (0.0733)	-0.0658 (0.0735)	-0.0607 (0.0737)	-0.102 (0.0882)	-0.0651 (0.0735)	0.00366 (0.0634)	0.0119 (0.0633)	-0.0445 (0.0744)	0.00274 (0.0633)	0.0624 (0.0731)	0.0617 (0.0733)	-0.0280 (0.0868)	0.0607 (0.0731)
2009	0.0232 (0.0745)	0.0297 (0.0746)	0.0401 (0.0894)	0.0304 (0.0747)	0.00436 (0.0744)	0.00792 (0.0745)	0.0264 (0.0884)	0.00741 (0.0746)	0.0572 (0.0657)	0.0630 (0.0657)	0.0602 (0.0778)	0.0586 (0.0658)	0.111 (0.0742)	0.111 (0.0743)	0.153* (0.0875)	0.107 (0.0743)
2014	-0.032 (0.057)	-0.031 (0.057)	-0.036 (0.066)	-0.035 (0.057)	-0.06 (0.057)	-0.059 (0.057)	-0.07 (0.067)	-0.06 (0.057)	0.013 (0.054)	0.013 (0.054)	0.058 (0.065)	0.013 (0.054)	0.037 (0.059)	0.037 (0.059)	0.103 (0.070)	0.038 (0.059)
2015	-0.009 (0.058)	-0.015 (0.058)	-0.025 (0.068)	-0.012 (0.058)	-0.085 (0.060)	-0.089 (0.060)	-0.114 (0.070)	-0.086 (0.060)	-0.022 (0.057)	-0.027 (0.057)	0.013 (0.068)	-0.022 (0.057)	0.006 (0.063)	0.007 (0.063)	0.028 (0.074)	0.007 (0.063)
2020	0.033 (0.053)	0.034 (0.053)	0.058 (0.062)	0.037 (0.053)	0.034 (0.055)	0.035 (0.055)	0.075 (0.064)	0.035 (0.055)	0.019 (0.051)	0.02 (0.051)	0.047 (0.060)	0.017 (0.051)	0.042 (0.058)	0.042 (0.058)	0.059 (0.068)	0.04 (0.058)
2021	-0.041 (0.056)	-0.038 (0.056)	0.014 (0.065)	-0.044 (0.056)	-0.03 (0.056)	-0.028 (0.056)	-0.007 (0.065)	-0.032 (0.056)	-0.077 (0.054)	-0.075 (0.054)	-0.083 (0.063)	-0.084 (0.054)	-0.138** (0.062)	-0.138** (0.062)	-0.108 (0.073)	-0.139** (0.062)
Мужчины																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.178**	0.184**	0.203*	0.178**	0.107	0.110	0.0760	0.107	0.0518	0.0571	0.0721	0.0485	0.0782	0.0751	0.0418	0.0755

	(0.0838)	(0.0839)	(0.105)	(0.0839)	(0.0865)	(0.0865)	(0.108)	(0.0865)	(0.0766)	(0.0768)	(0.0962)	(0.0768)	(0.0877)	(0.0877)	(0.110)	(0.0876)
2009	0.177**	0.179**	0.317***	0.181**	0.0423	0.0428	0.0769	0.0443	0.0871	0.0882	0.194*	0.0879	0.122	0.121	0.163	0.120
	(0.0897)	(0.0897)	(0.117)	(0.0898)	(0.0907)	(0.0906)	(0.118)	(0.0907)	(0.0806)	(0.0806)	(0.106)	(0.0807)	(0.0947)	(0.0947)	(0.122)	(0.0947)
2014	-0.073	-0.073	0.057	-0.078	-0.014	-0.014	0.038	-0.017	0.02	0.02	0.179	0.012	0.042	0.042	0.105	0.039
	(0.073)	(0.073)	(0.095)	(0.074)	(0.073)	(0.073)	(0.091)	(0.073)	(0.065)	(0.065)	(0.082)	(0.065)	(0.073)	(0.073)	(0.097)	(0.073)
2015	-0.05	-0.055	0.037	-0.055	-0.048	-0.051	-0.024	-0.051	0.027	0.023	0.038	0.017	0.021	0.024	0.049	0.018
	(0.075)	(0.075)	(0.096)	(0.075)	(0.075)	(0.075)	(0.093)	(0.075)	(0.066)	(0.066)	(0.083)	(0.066)	(0.079)	(0.079)	(0.103)	(0.079)
2020	-0.018	-0.017	0.015	-0.018	0.073	0.074	0.043	0.073	0.072	0.073	0.018	0.07	-0.03	-0.031	-0.112	-0.034
	(0.069)	(0.069)	(0.088)	(0.069)	(0.072)	(0.072)	(0.092)	(0.072)	(0.066)	(0.066)	(0.088)	(0.066)	(0.070)	(0.070)	(0.089)	(0.070)
2021	-0.014	-0.012	-0.036	-0.014	-0.007	-0.007	-0.078	-0.007	-0.035	-0.034	-0.105	-0.036	-0.167**	-0.167**	-0.328**	-0.164**
	(0.076)	(0.076)	(0.102)	(0.076)	(0.079)	(0.079)	(0.103)	(0.079)	(0.070)	(0.070)	(0.090)	(0.070)	(0.077)	(0.077)	(0.098)	(0.077)
Образование ниже среднего																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.239	0.246	0.263	0.240	0.112	0.119	-0.0332	0.110	0.133	0.131	0.181	0.133	0.172	0.171	0.0870	0.174
	(0.183)	(0.183)	(0.221)	(0.183)	(0.182)	(0.182)	(0.219)	(0.181)	(0.157)	(0.157)	(0.201)	(0.158)	(0.208)	(0.208)	(0.265)	(0.208)
2009	0.222	0.226	-0.0130	0.235	-0.0694	-0.0650	-0.418*	-0.0616	0.0899	0.0888	-0.159	0.0909	0.167	0.166	0.0861	0.171
	(0.204)	(0.204)	(0.275)	(0.204)	(0.200)	(0.200)	(0.244)	(0.199)	(0.178)	(0.178)	(0.240)	(0.179)	(0.202)	(0.202)	(0.264)	(0.201)
2014	0.086	0.088	0.256	0.086	-0.041	-0.039	-0.127	-0.042	0.203	0.202	0.481**	0.199	0.128	0.128	0.351	0.127
	(0.169)	(0.169)	(0.236)	(0.169)	(0.162)	(0.162)	(0.209)	(0.162)	(0.139)	(0.139)	(0.195)	(0.139)	(0.160)	(0.160)	(0.222)	(0.161)
2015	0.277	0.266	0.411	0.275	-0.036	-0.048	0.001	-0.041	0.082	0.085	0.121	0.082	0.38**	0.381**	0.467**	0.381**
	(0.179)	(0.179)	(0.233)	(0.179)	(0.183)	(0.183)	(0.224)	(0.183)	(0.150)	(0.149)	(0.184)	(0.150)	(0.162)	(0.163)	(0.221)	(0.163)
2020	0.044	0.044	0.061	0.052	0.125	0.125	0.123	0.128	0.222	0.222	0.118	0.231	0.14	0.14	0.108	0.144
	(0.190)	(0.190)	(0.231)	(0.190)	(0.177)	(0.177)	(0.202)	(0.177)	(0.158)	(0.158)	(0.184)	(0.156)	(0.184)	(0.184)	(0.221)	(0.185)
2021	0.008	0.011	0.07	0.007	0.057	0.061	-0.046	0.052	0.353*	0.352*	0.191	0.358*	0.12	0.119	0.01	0.122
	(0.217)	(0.217)	(0.260)	(0.217)	(0.215)	(0.215)	(0.260)	(0.214)	(0.191)	(0.191)	(0.225)	(0.191)	(0.222)	(0.222)	(0.269)	(0.222)
Среднее образование																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.0400	0.0444	-0.0147	0.0394	0.0118	0.0134	-0.0448	0.0118	0.0394	0.0431	-0.0105	0.0345	0.0989	0.0979	-0.0162	0.0964
	(0.0708)	(0.0709)	(0.0876)	(0.0708)	(0.0712)	(0.0713)	(0.0881)	(0.0712)	(0.0603)	(0.0604)	(0.0735)	(0.0603)	(0.0701)	(0.0702)	(0.0852)	(0.0701)
2009	0.0484	0.0505	0.134	0.0502	0.000154	0.000923	0.0103	0.00185	0.0587	0.0605	0.127	0.0566	0.141*	0.140*	0.238***	0.139*
	(0.0734)	(0.0734)	(0.0909)	(0.0735)	(0.0729)	(0.0729)	(0.0907)	(0.0731)	(0.0628)	(0.0627)	(0.0781)	(0.0628)	(0.0740)	(0.0740)	(0.0905)	(0.0740)
2014	-0.018	-0.017	0.02	-0.019	0.035	0.036	0.084	0.035	0.026	0.026	0.093	0.024	0.051	0.051	0.127	0.051
	(0.059)	(0.059)	(0.072)	(0.059)	(0.059)	(0.059)	(0.073)	(0.059)	(0.054)	(0.054)	(0.068)	(0.054)	(0.060)	(0.060)	(0.074)	(0.060)

2015	-0.043 (0.059)	-0.047 (0.059)	-0.039 (0.073)	-0.045 (0.059)	-0.105 (0.061)	-0.106 (0.061)	-0.121 (0.076)	-0.105 (0.061)	-0.043 (0.055)	-0.046 (0.055)	-0.042 (0.068)	-0.047 (0.055)	-0.008 (0.063)	-0.007 (0.063)	-0.005 (0.077)	-0.009 (0.063)
2020	-0.01 (0.056)	-0.009 (0.056)	-0.031 (0.069)	-0.008 (0.056)	0.01 (0.057)	0.011 (0.057)	0.007 (0.069)	0.011 (0.057)	-0.005 (0.051)	-0.004 (0.051)	-0.016 (0.064)	-0.005 (0.051)	-0.021 (0.060)	-0.021 (0.060)	-0.058 (0.073)	-0.023 (0.060)
2021	-0.02 (0.060)	-0.019 (0.059)	-0.043 (0.074)	-0.022 (0.060)	-0.01 (0.060)	-0.01 (0.060)	-0.065 (0.073)	-0.011 (0.060)	-0.093 (0.056)	-0.092 (0.056)	-0.113 (0.068)	-0.096 (0.056)	- (0.064)	- (0.064)	- (0.079)	- (0.064)
Образование выше среднего																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	-0.00608 (0.0966)	0.00443 (0.0968)	-0.0102 (0.111)	-0.00616 (0.0967)	0.00367 (0.102)	0.0118 (0.102)	0.00452 (0.117)	0.00198 (0.101)	-0.0145 (0.0965)	-0.00807 (0.0965)	-0.0148 (0.110)	-0.0195 (0.0964)	-0.00157 (0.107)	0.00157 (0.107)	0.00738 (0.122)	-0.00498 (0.107)
2009	0.165 (0.104)	0.169 (0.104)	0.247** (0.122)	0.167 (0.104)	0.0953 (0.107)	0.0988 (0.107)	0.205* (0.123)	0.0949 (0.106)	0.105 (0.103)	0.108 (0.103)	0.146 (0.117)	0.0995 (0.103)	0.0662 (0.110)	0.0675 (0.111)	0.0479 (0.126)	0.0624 (0.110)
2014	-0.049 (0.071)	-0.05 (0.071)	0.009 (0.082)	-0.053 (0.071)	-0.116 (0.072)	-0.117 (0.072)	-0.11 (0.082)	-0.119* (0.072)	-0.035 (0.072)	-0.035 (0.072)	0.08 (0.084)	-0.037 (0.072)	-0.03 (0.078)	-0.03 (0.078)	0.011 (0.092)	-0.031 (0.078)
2015	-0.014 (0.075)	-0.022 (0.075)	-0.006 (0.087)	-0.018 (0.075)	0.021 (0.076)	0.014 (0.076)	-0.035 (0.087)	0.017 (0.076)	0.063 (0.076)	0.058 (0.076)	0.092 (0.090)	0.058 (0.076)	0.025 (0.083)	0.022 (0.083)	0.019 (0.097)	0.02 (0.083)
2020	-0.013 (0.064)	-0.014 (0.064)	0.041 (0.074)	-0.013 (0.064)	0.066 (0.066)	0.065 (0.067)	0.117 (0.078)	0.065 (0.067)	0.055 (0.067)	0.055 (0.067)	0.063 (0.078)	0.052 (0.067)	-0.044 (0.070)	-0.044 (0.070)	0.015 (0.083)	-0.046 (0.070)
2021	-0.046 (0.068)	-0.043 (0.068)	0.017 (0.078)	-0.052 (0.068)	-0.016 (0.070)	-0.013 (0.070)	0.054 (0.079)	-0.021 (0.070)	-0.077 (0.066)	-0.075 (0.066)	-0.084 (0.077)	-0.083 (0.066)	- (0.075)	- (0.075)	- (0.086)	- (0.075)
Возраст 17–34																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	-0.108 (0.104)	-0.101 (0.104)	-0.162 (0.131)	-0.109 (0.104)	-0.102 (0.108)	-0.0939 (0.108)	-0.0764 (0.133)	-0.102 (0.108)	-0.106 (0.0939)	-0.0939 (0.0938)	-0.0994 (0.116)	-0.115 (0.0941)	0.0128 (0.101)	0.0175 (0.101)	-0.106 (0.125)	0.00965 (0.101)
2009	0.0174 (0.116)	0.0213 (0.116)	0.0489 (0.146)	0.0207 (0.116)	-0.0320 (0.113)	-0.0275 (0.113)	-0.0397 (0.140)	-0.0272 (0.113)	-0.0279 (0.104)	-0.0212 (0.104)	0.143 (0.136)	-0.0311 (0.105)	0.213* (0.111)	0.216* (0.111)	0.275** (0.139)	0.211* (0.111)
2014	-0.018 (0.098)	-0.018 (0.098)	0.076 (0.114)	-0.021 (0.098)	0.071 (0.098)	0.072 (0.097)	0.016 (0.114)	0.069 (0.097)	0.025 (0.089)	0.026 (0.089)	0.099 (0.112)	0.018 (0.089)	0.068 (0.093)	0.069 (0.093)	0.012 (0.116)	0.064 (0.093)
2015	-0.043 (0.101)	-0.048 (0.101)	0.031 (0.118)	-0.044 (0.101)	0.017 (0.101)	0.011 (0.101)	0.051 (0.119)	0.016 (0.101)	0.002 (0.091)	-0.007 (0.091)	0.037 (0.113)	0.003 (0.091)	0.022 (0.103)	0.019 (0.103)	-0.002 (0.129)	0.019 (0.103)
2020	0.059 (0.093)	0.061 (0.093)	0.071 (0.113)	0.063 (0.093)	0.118 (0.096)	0.121 (0.096)	0.169 (0.113)	0.123 (0.096)	0.163* (0.088)	0.168* (0.088)	0.209* (0.109)	0.165* (0.088)	-0.027 (0.095)	-0.025 (0.095)	0.026 (0.117)	-0.026 (0.095)
2021	0.046	0.053	0.053	0.047	-0.007	0.001	-0.039	-0.005	-0.037	-0.025	-0.043	-0.034	-0.196*	-0.192*	-0.39***	-0.197*

	(0.101)	(0.101)	(0.126)	(0.101)	(0.108)	(0.108)	(0.135)	(0.108)	(0.095)	(0.095)	(0.114)	(0.096)	(0.108)	(0.109)	(0.127)	(0.108)
Возраст 35–44																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.0923 (0.116)	0.0968 (0.116)	0.0502 (0.138)	0.0925 (0.116)	0.0149 (0.118)	0.0181 (0.118)	-0.0512 (0.140)	0.0160 (0.118)	-0.0687 (0.0980)	-0.0650 (0.0980)	-0.122 (0.118)	-0.0735 (0.0978)	0.136 (0.109)	0.140 (0.109)	0.149 (0.131)	0.137 (0.109)
2009	0.122 (0.116)	0.125 (0.117)	0.129 (0.142)	0.126 (0.117)	-0.0167 (0.117)	-0.0151 (0.117)	0.0160 (0.143)	-0.0134 (0.117)	-0.0738 (0.102)	-0.0718 (0.102)	-0.0758 (0.124)	-0.0705 (0.102)	0.199* (0.113)	0.202* (0.113)	0.229* (0.132)	0.201* (0.113)
2014	-0.003 (0.083)	-0.002 (0.083)	0.067 (0.097)	-0.003 (0.083)	-0.111 (0.083)	-0.111 (0.083)	-0.109 (0.098)	-0.112 (0.083)	0.07 (0.074)	0.071 (0.074)	0.137 (0.090)	0.069 (0.074)	-0.075 (0.084)	-0.074 (0.084)	-0.063 (0.103)	-0.076 (0.084)
2015	0.026 (0.086)	0.022 (0.086)	0.07 (0.100)	0.025 (0.086)	-0.1 (0.087)	-0.102 (0.087)	-0.136 (0.102)	-0.1 (0.087)	0.027 (0.081)	0.025 (0.082)	-0.001 (0.098)	0.025 (0.081)	0.007 (0.093)	0.004 (0.093)	-0.06 (0.111)	0.005 (0.093)
2020	0.079 (0.076)	0.08 (0.076)	0.132 (0.090)	0.081 (0.076)	0.052 (0.078)	0.053 (0.078)	0.139 (0.092)	0.054 (0.078)	-0.021 (0.072)	-0.02 (0.072)	-0.006 (0.085)	-0.022 (0.072)	0.05 (0.081)	0.052 (0.081)	0.066 (0.098)	0.053 (0.081)
2021	-0.042 (0.088)	-0.04 (0.088)	-0.015 (0.102)	-0.043 (0.089)	0.006 (0.086)	0.008 (0.086)	0.069 (0.098)	0.006 (0.086)	-0.087 (0.080)	-0.086 (0.080)	-0.101 (0.094)	-0.091 (0.080)	-0.157* (0.091)	-0.155* (0.091)	-0.044 (0.106)	-0.158 (0.091)
Возраст 45–55																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.0252 (0.0877)	0.0320 (0.0880)	-0.0750 (0.106)	0.0261 (0.0877)	0.104 (0.0889)	0.104 (0.0891)	-0.0275 (0.107)	0.102 (0.0890)	0.0945 (0.0789)	0.0927 (0.0790)	0.0433 (0.0945)	0.0904 (0.0789)	0.155* (0.0932)	0.147 (0.0933)	0.0555 (0.113)	0.150 (0.0931)
2009	0.0395 (0.0925)	0.0425 (0.0926)	0.123 (0.117)	0.0452 (0.0927)	0.0568 (0.0916)	0.0568 (0.0917)	0.0840 (0.113)	0.0555 (0.0918)	0.0877 (0.0805)	0.0869 (0.0805)	0.124 (0.0999)	0.0837 (0.0806)	0.0972 (0.0965)	0.0939 (0.0965)	0.141 (0.121)	0.0915 (0.0965)
2014	-0.068 (0.071)	-0.067 (0.071)	-0.067 (0.088)	-0.068 (0.071)	-0.018 (0.073)	-0.018 (0.073)	0.024 (0.088)	-0.018 (0.073)	0.017 (0.067)	0.016 (0.067)	0.122 (0.082)	0.018 (0.067)	0.083 (0.075)	0.082 (0.075)	0.143 (0.094)	0.085 (0.075)
2015	-0.026 (0.075)	-0.031 (0.075)	-0.064 (0.092)	-0.027 (0.075)	-0.098 (0.078)	-0.098 (0.078)	-0.129 (0.095)	-0.098 (0.078)	-0.01 (0.070)	-0.009 (0.070)	0.095 (0.088)	-0.01 (0.070)	-0.003 (0.080)	0.003 (0.080)	0.043 (0.100)	-0.001 (0.080)
2020	-0.055 (0.068)	-0.054 (0.068)	-0.043 (0.082)	-0.053 (0.068)	-0.018 (0.070)	-0.018 (0.070)	0.023 (0.083)	-0.019 (0.070)	0.012 (0.062)	0.012 (0.062)	0 (0.078)	0.011 (0.062)	0.067 (0.074)	0.066 (0.074)	0.134 (0.090)	0.063 (0.074)
2021	-0.073 (0.072)	-0.072 (0.072)	-0.04 (0.087)	-0.077 (0.072)	-0.065 (0.075)	-0.065 (0.075)	-0.041 (0.089)	-0.066 (0.075)	-0.088 (0.067)	-0.088 (0.067)	-0.054 (0.081)	-0.087 (0.067)	-0.091 (0.080)	-0.091 (0.080)	-0.021 (0.100)	-0.086 (0.080)
Возраст 55–69																
	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.365 (0.291)	0.367 (0.291)	-0.0639 (0.393)	0.355 (0.292)	-0.0131 (0.256)	-0.0129 (0.256)	-0.0845 (0.355)	-0.0131 (0.258)	0.467* (0.256)	0.466* (0.256)	0.589 (0.367)	0.475* (0.257)	-0.144 (0.321)	-0.141 (0.321)	-0.243 (0.460)	-0.147 (0.322)
2009	0.365	0.353	0.0671	0.354	0.0268	0.0256	-0.0390	0.0289	0.614**	0.624**	0.546	0.623**	-0.435	-0.443	-0.418	-0.442

	(0.306)	(0.306)	(0.384)	(0.307)	(0.287)	(0.287)	(0.345)	(0.288)	(0.276)	(0.277)	(0.372)	(0.277)	(0.316)	(0.316)	(0.426)	(0.316)
2014	0.101 (0.176)	0.106 (0.176)	0.067 (0.216)	0.102 (0.176)	-0.059 (0.170)	-0.059 (0.170)	-0.058 (0.219)	-0.061 (0.170)	-0.028 (0.172)	-0.032 (0.172)	-0.042 (0.219)	-0.029 (0.171)	0.41** (0.194)	0.412** (0.194)	0.524** (0.236)	0.41** (0.194)
2015	-0.152 (0.176)	-0.161 (0.176)	-0.24 (0.214)	-0.154 (0.175)	-0.378 (0.180)	-0.379 (0.180)	-0.531 (0.218)	-0.374 (0.180)	-0.28 (0.184)	-0.273 (0.184)	-0.41 (0.225)	-0.277 (0.184)	-0.036 (0.212)	-0.042 (0.212)	-0.126 (0.246)	-0.036 (0.212)
2020	-0.107 (0.135)	-0.11 (0.135)	-0.161 (0.163)	-0.108 (0.135)	-0.133 (0.144)	-0.134 (0.144)	-0.217 (0.173)	-0.136 (0.144)	0.039 (0.148)	0.041 (0.149)	-0.074 (0.172)	0.04 (0.148)	-0.398** (0.172)	-0.4** (0.172)	-0.605** (0.193)	-0.404** (0.172)
2021	-0.065 (0.161)	-0.069 (0.160)	-0.052 (0.192)	-0.081 (0.161)	-0.253 (0.154)	-0.253 (0.154)	-0.226 (0.181)	-0.257 (0.155)	-0.092 (0.168)	-0.089 (0.168)	-0.204 (0.204)	-0.08 (0.169)	- (0.189)	- (0.189)	-0.76*** (0.222)	- (0.189)

Населенные пункты с численностью до 100 тыс. человек

	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.00264 (0.0811)	0.00857 (0.0812)	-0.0188 (0.0998)	0.00444 (0.0812)	-0.0317 (0.0817)	-0.0326 (0.0817)	-0.0307 (0.101)	-0.0315 (0.0817)	-0.0163 (0.0708)	-0.0165 (0.0708)	-0.0774 (0.0866)	-0.0255 (0.0709)	0.0374 (0.0811)	0.0360 (0.0812)	-0.0786 (0.0974)	0.0327 (0.0811)
2009	0.103 (0.0847)	0.106 (0.0848)	0.149 (0.108)	0.107 (0.0849)	-0.0332 (0.0837)	-0.0337 (0.0838)	-0.0431 (0.106)	-0.0314 (0.0840)	0.00409 (0.0746)	0.00396 (0.0747)	0.0309 (0.0952)	- (0.0749)	0.0216 (0.0826)	0.0206 (0.0826)	0.0235 (0.100)	0.0190 (0.0826)
2014	0.001 (0.057)	0.002 (0.057)	0.054 (0.069)	0 (0.057)	-0.053 (0.058)	-0.053 (0.058)	-0.053 (0.070)	-0.052 (0.058)	0.043 (0.053)	0.043 (0.053)	0.138 (0.067)	0.042 (0.053)	0.115* (0.059)	0.114** (0.059)	0.14 (0.073)	0.114* (0.059)
2015	0.065 (0.059)	0.062 (0.059)	0.104 (0.070)	0.065 (0.059)	-0.04 (0.061)	-0.039 (0.061)	-0.055 (0.073)	-0.039 (0.061)	0.064 (0.057)	0.064 (0.057)	0.08 (0.070)	0.063 (0.056)	0.046 (0.063)	0.047 (0.063)	0.001 (0.076)	0.046 (0.063)
2020	-0.053 (0.057)	-0.052 (0.057)	-0.015 (0.069)	-0.051 (0.057)	0.044 (0.059)	0.044 (0.059)	0.061 (0.070)	0.044 (0.059)	0 (0.055)	0 (0.056)	-0.03 (0.068)	-0.005 (0.055)	0.024 (0.063)	0.024 (0.063)	0.019 (0.076)	0.022 (0.063)
2021	-0.028 (0.062)	-0.026 (0.062)	-0.031 (0.074)	-0.03 (0.062)	-0.004 (0.063)	-0.004 (0.063)	-0.055 (0.075)	-0.003 (0.063)	-0.01 (0.059)	-0.01 (0.059)	-0.072 (0.072)	-0.014 (0.059)	-0.121* (0.068)	-0.121* (0.068)	-0.118 (0.082)	-0.122* (0.068)

Города с населением от 100 до 250 тыс. человек

	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	-0.0494 (0.178)	-0.0422 (0.178)	0.0506 (0.225)	-0.0471 (0.178)	-0.0987 (0.181)	-0.0857 (0.181)	-0.0113 (0.232)	-0.0967 (0.181)	-0.0711 (0.154)	-0.0630 (0.154)	0.0208 (0.190)	-0.0704 (0.153)	-0.130 (0.174)	-0.122 (0.174)	0.114 (0.221)	-0.129 (0.174)
2009	0.000295 (0.177)	0.00464 (0.177)	0.152 (0.223)	0.00691 (0.177)	0.0478 (0.181)	0.0557 (0.181)	0.287 (0.219)	0.0598 (0.181)	-0.0251 (0.163)	-0.0202 (0.163)	0.135 (0.204)	-0.0188 (0.163)	0.176 (0.183)	0.181 (0.183)	0.551** (0.219)	0.184 (0.183)
2014	-0.117 (0.137)	-0.119 (0.137)	-0.158 (0.164)	-0.123 (0.137)	-0.034 (0.144)	-0.039 (0.144)	-0.051 (0.171)	-0.044 (0.144)	-0.011 (0.137)	-0.014 (0.137)	-0.015 (0.167)	-0.017 (0.136)	-0.045 (0.143)	-0.049 (0.143)	0.016 (0.168)	-0.052 (0.143)

2015	-0.015 (0.145)	-0.028 (0.145)	-0.039 (0.178)	-0.025 (0.145)	-0.194 (0.147)	-0.216 (0.148)	-0.203 (0.174)	-0.209 (0.148)	-0.158 (0.144)	-0.172 (0.144)	-0.301 (0.176)	-0.169 (0.144)	-0.07 (0.163)	-0.084 (0.164)	-0.041 (0.206)	-0.078 (0.163)
2020	0.085 (0.118)	0.086 (0.118)	0.158 (0.133)	0.09 (0.118)	0.084 (0.134)	0.086 (0.134)	0.205 (0.151)	0.092 (0.134)	-0.046 (0.114)	-0.045 (0.114)	0.012 (0.130)	-0.041 (0.114)	0.04 (0.123)	0.041 (0.123)	0.146 (0.140)	0.045 (0.123)
2021	0.06 (0.130)	0.063 (0.130)	0.182 (0.146)	0.056 (0.130)	-0.022 (0.141)	-0.017 (0.141)	0.063 (0.162)	-0.031 (0.141)	0.01 (0.134)	0.013 (0.134)	-0.001 (0.155)	0.005 (0.134)	-0.072 (0.136)	-0.069 (0.136)	0.056 (0.151)	-0.078 (0.136)

Города с населением от 250 до 500 тыс. человек

	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.0417 (0.218)	0.0348 (0.221)	-0.0494 (0.269)	0.0441 (0.219)	0.0499 (0.230)	0.0377 (0.231)	-0.0474 (0.284)	0.0476 (0.230)	0.0824 (0.172)	0.106 (0.173)	0.0432 (0.216)	0.0996 (0.172)	0.118 (0.235)	0.102 (0.234)	0.0331 (0.279)	0.116 (0.234)
2009	0.173 (0.224)	0.170 (0.225)	0.263 (0.286)	0.172 (0.225)	0.107 (0.229)	0.101 (0.229)	0.221 (0.286)	0.0998 (0.229)	0.0991 (0.179)	0.111 (0.179)	0.111 (0.233)	0.119 (0.180)	0.342 (0.233)	0.335 (0.234)	0.552* (0.294)	0.333 (0.234)
2014	0.381 (0.242)	0.378 (0.242)	0.455 (0.269)	0.375 (0.242)	0.014 (0.239)	0.009 (0.240)	-0.066 (0.281)	0.009 (0.239)	-0.27 (0.234)	-0.26 (0.234)	-0.06 (0.269)	-0.27 (0.234)	-0.101 (0.244)	-0.109 (0.244)	-0.106 (0.278)	-0.108 (0.244)
2015	-0.237 (0.264)	-0.23 (0.264)	-0.204 (0.295)	-0.237 (0.264)	-0.162 (0.272)	-0.15 (0.271)	-0.298 (0.311)	-0.156 (0.271)	-0.451* (0.231)	-0.474** (0.231)	-0.481* (0.271)	-0.471 (0.231)	-0.33 (0.276)	-0.315 (0.276)	-0.463 (0.301)	-0.324 (0.277)
2020	-0.099 (0.166)	-0.099 (0.166)	-0.17 (0.196)	-0.108 (0.166)	-0.179 (0.170)	-0.178 (0.170)	-0.213 (0.199)	-0.181 (0.170)	0.098 (0.145)	0.097 (0.146)	0.126 (0.167)	0.089 (0.145)	-0.225 (0.168)	-0.225 (0.168)	-0.21 (0.198)	-0.233 (0.167)
2021	-0.156 (0.167)	-0.157 (0.167)	-0.089 (0.191)	-0.16 (0.168)	-0.097 (0.171)	-0.099 (0.171)	-0.1 (0.199)	-0.093 (0.171)	-0.239 (0.150)	-0.234 (0.150)	-0.24 (0.174)	-0.256* (0.150)	- 0.525*** (0.175)	- 0.528*** (0.175)	- 0.551*** (0.203)	- 0.523*** (0.175)

Города с населением более 500 тыс. человек

	JS1	JS1	JS1	JS1	JS2	JS2	JS2	JS2	JS3	JS3	JS3	JS3	JS4	JS4	JS4	JS4
2008	0.00633 (0.0884)	0.0154 (0.0887)	-0.0881 (0.109)	0.00509 (0.0884)	0.0182 (0.0904)	0.0239 (0.0905)	-0.116 (0.112)	0.0165 (0.0902)	0.0512 (0.0805)	0.0573 (0.0806)	0.0616 (0.0973)	0.0489 (0.0804)	0.133 (0.0936)	0.132 (0.0938)	0.0199 (0.117)	0.132 (0.0937)
2009	0.0573 (0.0948)	0.0609 (0.0947)	0.0621 (0.117)	0.0588 (0.0948)	0.0312 (0.0944)	0.0335 (0.0944)	-0.0653 (0.116)	0.0297 (0.0942)	0.165* (0.0849)	0.168** (0.0848)	0.163 (0.102)	0.162* (0.0850)	0.159 (0.0995)	0.158 (0.0996)	0.121 (0.124)	0.153 (0.0998)
2014	-0.111 (0.080)	-0.11 (0.080)	-0.045 (0.097)	-0.111 (0.080)	0 (0.078)	0 (0.078)	0.053 (0.093)	0.001 (0.078)	-0.022 (0.074)	-0.021 (0.074)	0.084 (0.090)	-0.02 (0.074)	-0.018 (0.082)	-0.018 (0.082)	0.084 (0.103)	-0.015 (0.082)
2015	-0.125 (0.080)	-0.134 (0.080)	-0.139 (0.099)	-0.126 (0.080)	-0.074 (0.082)	-0.079 (0.082)	-0.123 (0.100)	-0.073 (0.082)	-0.006 (0.074)	-0.012 (0.074)	0.044 (0.090)	-0.006 (0.075)	0.091 (0.086)	0.092 (0.086)	0.185 (0.107)	0.093 (0.086)
2020	0.067 (0.071)	0.069 (0.071)	0.074 (0.086)	0.071 (0.071)	0.057 (0.073)	0.058 (0.073)	0.079 (0.092)	0.06 (0.073)	0.095 (0.070)	0.097 (0.070)	0.09 (0.087)	0.098 (0.069)	0.002 (0.075)	0.001 (0.075)	-0.016 (0.094)	0.001 (0.075)

2021	-0.077	-0.073	-0.054	-0.081	-0.075	-0.073	-0.017	-0.077	-0.122*	-0.12*	-0.118	-0.123*	-0.191**	-0.192**	-	-0.188**
	(0.075)	(0.075)	(0.094)	(0.075)	(0.074)	(0.074)	(0.091)	(0.074)	(0.071)	(0.071)	(0.084)	(0.071)	(0.082)	(0.082)	0.304***	(0.082)