

## Не хлебом единым. Удовлетворенность работой в бюджетном и частном секторе

Исследования говорят о том, что выбор места работы – в бюджетной сфере или в частном секторе, – неслучайный (см., например, Danzer 2013, De la Garza и др. 2012, Katz and Autor 1999, Luechinger и др. 2010, Rosen 1987). Учитывая наблюдаемый разрыв в зарплатах в пользу частного сектора, можно предположить, что межсекторное равновесие объясняется: 1) немонетарными видами компенсации потерь в зарплате; 2) ненаблюдаемыми различиями в характеристиках работников; 3) ненаблюдаемыми различиями в условиях занятости при прочих равных; 4) комбинацией этих факторов. Удовлетворенность трудом, наблюдаемая в РМЭЗ–НИУ ВШЭ по четырем критериям, позволяет оценить существует ли разрыв в вознаграждении за труд между двумя секторами, учитывая как монетарные, так и немонетарные факторы. Оценка на панельных данных с фиксированными индивидуальными эффектами позволяет решить проблему самоотбора в определенный сектор и сопоставить премию или штраф от выбора сектора в динамике за период 2002–2020 гг.

По мнению Hamermesh (1999), удовлетворенность работой как субъективная оценка, включает в себя множество денежных и неденежных аспектов, связанных с условиями труда. Зарплатой компенсируются те аспекты рабочего места, которые создают ощущение дискомфорта, и этим объясняются ее профессиональные и отраслевые различия (Rosen 1987). Неденежные аспекты рабочего места, создающие дискомфорт, могут быть предметом торга о дополнительном вознаграждении (Katz и Autor 1999). Исследования находят существование премии в удовлетворенности работой для работников госсектора (Франция и Великобритания: Clark и Senik (2006), Украина: Danzer 2019, Великобритания: Heywood и др. (2002), 20 европейских стран: Luechinger и др. (2006), Германия: Luechinger и др. 2010). Важной ее причиной указывается социальная защищенность. Довольно значительное место в исследованиях рынка труда уделяется разрыву в заработной плате работников бюджетного и частного сектора в пользу последних (Гимпельсон и Лукьянова 2006, Журавлева 2016, Adamchik 1999, Gorodnichenko и Sabirianova 2006), которое, однако, не приводит к массовому перетоку из одного сектора в другой (Шарунина 2015).

Главной задачей исследования является сопоставление удовлетворенности трудом в частном и бюджетном секторах. Дополнительно тестируется гипотеза о роли относительной и абсолютной роли заработной платы в удовлетворенности трудом – центральной во многих работах об удовлетворенности работой (см. напр. Card и др. 2012, Clark и др. 2008). Согласно гипотезе об относительной полезности дохода, предложенной (Dusenberry 1949, Easterlin 1974), удовлетворенность формируется не столько за счет личных достижений, сколько за счет сравнения собственного положения с положением окружающих.

Используются четыре типа удовлетворенности условиями занятости ( $JS$ ): в целом; условиями труда; зарплатой; и возможностями профессионального роста. Ранговые оценки преобразованы в непрерывные величины в предположении нормального распределения ответов как предложено в работе Cornelissen (2009). Нормализация осуществлена по каждому году в отдельности. Оценивается модель, представленная ниже:

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

Здесь  $\beta_{3t}$  – вектор параметров, отражающий межсекторные различия в момент времени  $t$ . Временных шоки  $\beta_{2t}$ , одинаковы для обеих групп. Коэффициент  $\gamma_1$  отражает общее влияние абсолютной или относительной заработной платы  $wage_j, j=1..4$  на  $JS$ , а  $\gamma_2$  – это дополнительное влияние заработной платы на  $JS$  бюджетников. Здесь

$wage_{1,it}$  – это логарифм индивидуальной заработной платы

$$wage_{2,it} = wage_{1,it} - \hat{wage}_{1,it}$$

$$wage_{3,it} = \begin{cases} wage_{1,it} - wage_{median,i}, & \text{если } wage_{1,it} > wage_{median,i} \\ 0, & \text{если } wage_{1,it} \leq wage_{median,i} \end{cases}.$$

$$wage_{4,it} = \begin{cases} wage_{median,i} - wage_{1,it}, & \text{если } wage_{1,it} < wage_{median,i} \\ 0, & \text{если } wage_{1,it} \geq wage_{median,i} \end{cases}$$

Медианные значения рассчитаны для профессиональных групп с контролем остальных характеристик – человеческого капитала, локального рынка труда, структуры семьи. 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 лет.

Установлено, что различия в удовлетворенности условиями занятости между бюджетниками и небюджетниками касаются только оценки удовлетворенности зарплатой. Бюджетники чаще оказываются удовлетворены зарплатой. Причем эффект не связан однозначно с кризисными периодами за исключением 2009 г. Другие периоды, когда бюджетники более высоко оценивали удовлетворенность – это периоды относительно благополучные в экономическом плане и, наиболее логично, связаны с ростом финансирования бюджетного сектора. Для женщин – это 2012–2014 и 2016–2020 гг., для мужчин – 2013–2014 и 2018–2020. Результаты, в частности, говорят об эффективности мер по выполнению «Майского» Указа Президента РФ (07.05.2012 N 597). В остальные периоды значимых различий между бюджетниками и работниками частных предприятий не обнаружено. Таким образом, несмотря на более низкую заработную плату в бюджетном секторе совокупность условий занятости бюджетников такова, что два сегмента рынка труда находятся в равновесии. Это позволяет пересмотреть принятый взгляд на то, что бюджетникам недоплачивают. Модель тестируется также на группах населенных пунктов по численности населения. Установлено, что бюджетники чаще оценивают свое положение как «премиальное» в сравнении с небюджетниками в больших городах (500 тыс. чел. и выше), что также позволяет сделать выводы о важности финансирования бюджетной сферы, более солидное в крупных городах. Но не следует исключать и большую возможность в достижении мэтчинга между характеристиками работника и рабочим местом за счет более разнообразного предложения последних, а также их ожидаемо лучшей оснащенности и, как следствие, более высокой продуктивности работников.

Результаты позволяют предположить отсутствие различий в немонетарных видах компенсации потерь в зарплате и условиях занятости. Удовлетворенность условиями занятости в целом, контрактом или возможностями продвижения значимо не различается между секторами. Следовательно, самоотбор объясняется ненаблюдаемыми личными характеристиками. Несмотря на то, что индивидуальные характеристики элиминируются из оценок модели с фиксированными данными, нельзя утверждать, что оцениваемые условия занятости одинаковы для бюджетников и работников частного сектора. Наблюдаемое межсекторное равновесие – это мэтчинг индивидуальных предпочтений и условий занятости, предлагаемых сектором при прочих равных.

Исследование позволяет установить различия в ценности денежного вознаграждения в абсолютном выражении и в сравнении со средним для профессии между секторами. Тестирование гипотезы об относительной величине полезности уровня зарплаты не находит подтверждения. Можно заключить, что средний работник хорошо информирован о доступном для него уровне зарплаты и адекватно оценивает то, что имеет. При этом бюджетников меньше беспокоит то, что зарплата ниже медианного значения. Они также менее чувствительны к тому, что зарплата выше медианного значения. Это согласуется с тем, что неслучайный отбор в госсектор приводит к тому, что бюджетники, в первую очередь, ориентируются на полезность работы для себя и для общества, а поощрения в виде зарплаты или карьерного роста для них менее важны.