

Межсекторная мобильность: что говорят данные РМЭЗ-ВШЭ?

Журавлева Татьяна, Леонов Максим¹

С помощью данных РМЭЗ-ВШЭ за период 1994-2014 гг. анализируются межсекторные переходы работников между частным, бюджетным секторами российской экономики и сектором государственных предприятий. Анализ выявляет активную межсекторную мобильность на российском рынке труда, не являющуюся прерогативой конкретных групп работников. Бюджетный сектор склонен терять работников высшего уровня квалификации и принимать работников среднего и низшего уровня квалификаций. При этом переходы из государственного сектора в частный увеличивают благосостояние работников, обратные же переходы не оказывают значимого влияния на рост их заработных плат. Мы не находим подтверждения тому, что межсекторные переходы способствуют наилучшему матчингу работников по секторам.

Введение

В настоящее время на фоне реализации «майских указов» президента 2012 года проблемы работников бюджетного сектора в России и их заниженные, как принято считать, заработные платы продолжают привлекать внимание общественности.

Как неоднократно отмечалось в литературе, высокое качество общественных услуг является жизненно важным для развития современного общества [1, 2]. Высокое качество общественных услуг обеспечивается за счет соответствующего высокого качества персонала в бюджетном секторе, а недоплаты могут препятствовать привлечению качественных кадров в этот сектор. Действительно, существует целый класс исследований [3, 3, 4, 5, 6] показывающих, что в России на протяжении долгого периода времени работники бюджетного сектора, при прочих равных условиях, получали менее высокие заработные платы. Тем не менее, возникает вопрос, учитывают ли «прочие равные условия» все обстоятельства занятости в том и другом секторе. Ведь согласно закону единой заработной платы [7], на конкурентном рынке существует равная оплата за равный труд, т.е. в долгосрочной перспективе заработные платы в частном и бюджетном секторах должны выравниваться.

Причины, позволяющие частному сектору удерживать «премию» для своих работников на высоком уровне до конца не изучены. В [6] показано, что основные

¹ Журавлева Татьяна Леонидовна, Ph.D. in Economics, старший научный сотрудник РАНХиГС, GuravlevaT@ganepa.ru; Леонов Максим Андреевич, младший научный сотрудник Института экономической политики им. Е.Т. Гайдара

Предварительная версия, не для цитирования

факторы, балансирующие низкие заработные платы бюджетников, – это более широкий спектр социальных льгот и возможность получения неформальных платежей в виде взяток. Изучение межсекторных переходов работников позволит пролить свет на данную проблему. Какой тип работников меняет сектор чаще и по каким причинам? Приводит ли смена сектора к увеличению благосостояния работника? Не существуют ли барьеры, не позволяющие работникам, попавшим в один из секторов, «выбраться» из него? Ответы на эти и другие вопросы помогут внести ясность в понимание причин, по которым заработные платы работников бюджетного сектора на протяжении длительного периода не достигают уровня заработных плат их коллег из частного сектора.

На фоне общего роста литературы по мобильности, в том числе изучения мобильности в России [8, 9], вопрос межсекторных переходов между бюджетным и небюджетными секторами остаётся за рамками существующих исследований. В настоящей работе на данных РМЭЗ-ВШЭ за период 1994-2014 гг. впервые изучаются факторы и последствия межсекторной мобильности работников между государственными предприятиями, частным и бюджетным секторами российской экономики.

Данные и определения

Для анализа межсекторных переходов работников мы используем данные РМЭЗ-ВШЭ за период 1994-2014 гг. Данные представляют собой несбалансированную панель, в которой хранится информация об индивидуальных характеристиках работников и характеристиках их рабочих мест, таких как пол, возраст, образование, заработная плата и пр., включая сектор занятости.

Одной из ключевых сложностей данного исследования является отнесение респондентов к тому или иному сектору занятости. Мы используем общепринятый в подобных исследованиях подход, базирующийся на информации об отрасли, в которой занят респондент, и форме собственности его предприятия (ограничения подобного подхода см. в [6, 2]). Все занятые индивиды разделены на три сектора: частный, бюджетный и сектор государственных предприятий.

Если индивид положительно отвечает на вопрос «Является ли государство собственником Вашего предприятия?»², при этом относите себя к одной из следующих отраслей - здравоохранение, образование, наука и культура, управление, то индивид считается «бюджетником». При положительном ответе на заданный вопрос, но не принадлежности ни к одной из указанных отраслей, индивид попадает в сектор

² Индивид также должен отрицательно отвечать на вопросы о принадлежности предприятия иностранным фирмам, российским частным лицам, а также ему самому, в противном случае он будет исключен из бюджетного сектора.

Предварительная версия, не для цитирования

государственный предприятий. Во всех остальных случаях индивид, работающий на предприятии или в организации, считается занятым в частном секторе.

Второй вопрос, заслуживающий внимания, заключается в методике определения смены сектора работником. Мы создаем множество дамми-переменных для всевозможных переходов из состояния x в состояние y по двум разным схемам:

$$(x_y)_t^1 = \begin{cases} 1, \text{ если в момент } t \text{ индивид находится в состоянии } y, \text{ а в момент } (t-1) - \text{ в } x; \\ 0 \text{ в остальных случаях} \end{cases}$$

$$(x_y)_t^2 = \begin{cases} 1, \text{ если в момент } t \text{ индивид находится в состоянии } y, \text{ а в предыдущий наблюдаемый} - \text{ в } x; \\ 0 \text{ в остальных случаях} \end{cases}$$

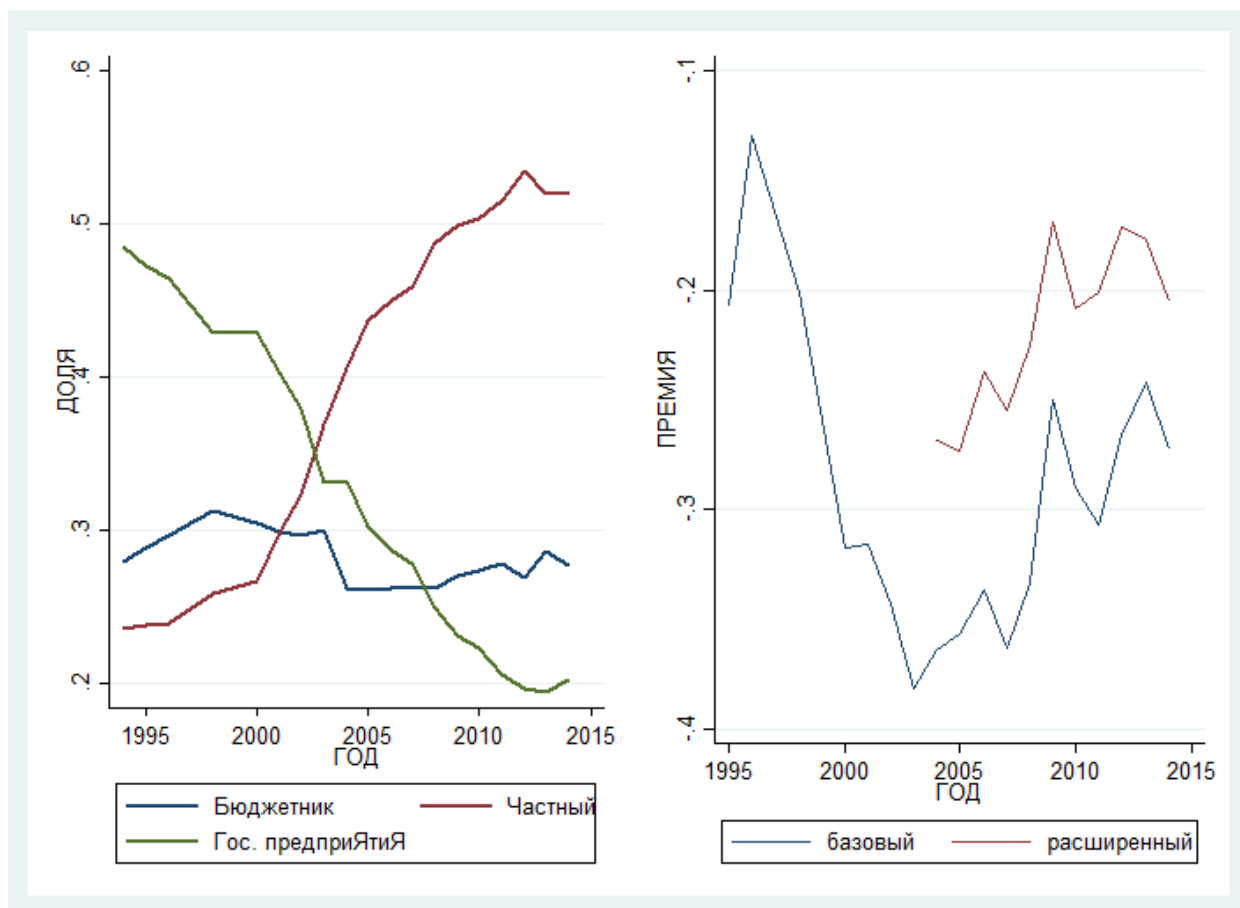
Например, если в 2000 году индивид работал в частном секторе, а в 1998 году был занят в секторе государственных предприятий (в 1999 году опросы не проводились), то переменная $(soe_{private})_{2000}^1 = 0$, а $(soe_{private})_{2000}^2 = 1$, поскольку индивид сменил сектор занятости по сравнению с предыдущим периодом наблюдений, но не сменил его по сравнению с предыдущим годом. С одной стороны, первый подход является наиболее корректным, поскольку лаг между периодами наблюдений может быть очень длительным, и нет возможности определить, в какой момент времени на самом деле произошла смена сектора, что будет создавать смещение в регрессионных моделях. С другой стороны, при использовании первого подхода мы теряем все смены секторов, произошедшие в те года, в которые индивиды не попали в выборку, что представляет собой существенные потери, поскольку панель сильно не сбалансирована. Для получения наиболее общей картины в работе используются оба подхода.

Для возможности сопоставления с более ранними исследованиями мы ограничиваем выборку индивидами в возрасте 15-72 лет, работающими по найму на предприятиях и в организациях. Таким образом, за весь период наблюдений 1994-2014 гг. в базе РМЭЗ-ВШЭ имеется 18418 различных индивидов, большинство из которых (66%) ни разу не меняли сектор за рассмотренный период. В Таблица 4. Распределение индивидов по количеству раз смены сектора. показана частота смены сектора работниками в зависимости от количества их попадания в базу данных³. Мы видим, что при том, что 66% опрошенных индивидов не сменили сектор ни разу, большинство из остальных (около 30%) меняли сектор занятости не более двух раз. Этот факт свидетельствует в пользу достоверности используемых данных.

³ В Таблица 4. Распределение индивидов по количеству раз смены сектора. приведены расчеты по второму методу, т.е. все наблюдаемые переходы, а не только последовательные. За весь период наблюдений 748 человек из 18418 осуществили переход не за два года подряд, это около 4% наблюдений, т.е. при применении первого метода расчетов межсекторных переходов теряется не существенное количество наблюдений.

Основные тренды на рынке в 1994-2014 гг.

Начнем с анализа основных тенденций занятости и заработных плат в государственном и частном секторах экономики за период 1994-2014 гг. Мы специально разделяем государственный сектор на бюджетный и сектор государственных предприятий, поскольку тенденции занятости в них за указанный период сильно различаются. На рис.1 показана доля занятых в каждом из секторов по отношению к общей численности занятых на предприятиях и в организациях. Анализ эволюции занятости выявляет яркую отрицательную динамику в секторе государственных предприятий (за последние 20 лет доля занятых в этом секторе сократилась с 50% до 20%) и положительную динамику в частном секторе – за тот же период занятость в этом секторе увеличилась с 22 до 52%. При этом доля занятых в бюджетном секторе остается стабильной: наблюдается существенное падение в 2004 году, с 30% до 26%, сопровождаемое небольшим ростом в последующие годы. В целом, согласно данным РМЭЗ-ВШЭ, занятость в бюджетном секторе составляла 27,9% в 1994 году и достигла отметки 27,7% в 2014 году, т.е. этот показатель отличается завидной стабильностью (*сравнить с официальной статистикой Росстата*).



Примечание. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72, занятыми на предприятиях и в организациях. Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ.

График слева: доли занятых в соответствующих секторах по отношению к общему числу занятых. График справа показывает «премию» в государственном секторе (бюджетный сектор + гос. предприятия). Объясняющие переменные базовой модели: возраст, квадрат возраста, специальный стаж, квадрат стажа, дамми переменные для полного общего, среднего профессионального и высшего образования, дамми переменные для размера предприятий и федеральных округов, ежегодные дамми. В расширенную модель дополнительно включаются семейное положение, тип населенного пункта (город/село), дамми для Москвы и МО, продолжительность рабочей недели, удовлетворенность работой, наличие детей, дамми для тяжелых условий труда и отраслей.

Рис. 1. Численность занятых и «премия» в государственном секторе: 1994 – 2014 гг.

На правой части рис.1 показана «премия»⁴ в заработной плате в государственном секторе экономики (см. [6] для анализа «премий» в подсекторах). «Премия» оценивается из уравнения:

$$\ln w_{it} = \beta \cdot X_{it} + \theta \cdot S_{it} + \epsilon_{it} \quad (1)$$

⁴ На самом деле речь идет о «штрафе», поскольку значения отрицательные, в тексте будут встречаться оба термина, как «штраф», так и отрицательная «премия».

Предварительная версия, не для цитирования

где w_{it} – заработная плата индивида i в момент времени t ; X_{it} – факторы, влияющие на заработную плату (см. примечание к рис.1); S_{it} – дамми-переменная для сектора. Применяется базовый набор переменных, включающий переменные, доступные в данных РМЭЗ-ВШЭ с 1994 г., и расширенный набор, доступный с 2004 года. Мы видим, что более полный учет индивидуальных характеристик и характеристик рабочих мест существенно снижает «штраф» работников госсектора, что ожидаемо, при этом основные тенденции сохраняются. До 2003 года «штраф» занятых в государственном секторе экономики сильно падал: если в 1996 году «отставание» последних в заработной плате от сопоставимых работников из частного сектора составляло около 15%, то к 2003 году оно возросло до 37%. В 2003 году ситуация кардинально поменялась, и наметилась явная тенденция к снижению «недоплат» бюджетникам, продолжающаяся до сих пор. Можно отдельно выделить 2009 год, когда «штраф» сократился почти вдвое, что связано с индексацией зарплат «бюджетников» (см. [1], [4]). Также выделяется 2012-2013 гг., в котором «штраф» бюджетников также упал, но за последующие два года он постепенно вернулся к уровню 2011 года.

Анализ тенденций занятости в трех секторах (двукратное падение в секторе госпредприятий и двукратный рост в частном секторе наряду с неизменной занятостью в бюджетном секторе) позволяет задаться вопросом, связаны ли эти тенденции с чистым перетоком работников из сектора государственных предприятий в частный сектор, либо имеет место межсекторная мобильность между всеми секторами.

Таблица 1. Матрица межсекторных переходов. позволяет ответить на этот вопрос. В Таблица 1. Матрица межсекторных переходов. показано распределение переходов работников между четырьмя статусами: бюджетный сектор, сектор государственных предприятий, частный сектор и безработные, для мужчин и женщин по отдельности. Для возможности сопоставления описательных статистик с последующим регрессионным анализом выборка ограничивается индивидами, осуществившими переход из одного состояния в другое последовательно⁵. Мы видим, что индивиды не склонны менять свое положение на рынке, около 70% опрошенных за период 1994-2014 гг. не поменяли сектор. Это 67% мужчин (74% женщин) в бюджетном секторе; 67% мужчин (68% женщин) в частном секторе; 52% мужчин (48% женщин) в секторе государственных предприятий и

⁵ Т.е. исключаются индивиды, осуществившие переход в те года, когда их не опрашивали. При таком подходе, как показано выше, теряется 4% переходов.

Предварительная версия, не для цитирования

65% среди безработных. Как это неоднократно показывалось в литературе ([8], [9]), мобильность на российском рынке труда крайне не высока, анализ мобильности между государственным и частным секторами экономики подтверждает эти выводы.

Тем не менее, некоторые переходы имеют место быть. Как и ожидалось, ввиду двукратного падения доли занятости в секторе государственных предприятий, работники уходят чаще всего именно из этого сектора. И уходят они в большинстве своем в частный сектор, а не в бюджетный: среди занятых в секторе государственных предприятий 35% мужчин и 33% женщин за период 1994-2014 гг. перешли в частный сектор, и лишь 7% и 14% соответственно перешли в категорию «бюджетников».

Бюджетный сектор, в целом, не пользуется популярностью, особенно у мужчин. За весь период наблюдений 7% занятых на госпредприятиях и 4% занятых в частном секторе мужчин перешли в бюджетный сектор. Среди женщин эти показатели чуть выше. Что интересно, переходы из бюджетного сектора в сектор государственных предприятий также не единичны, речь идет о 16% мужчин и 12% женщин. Из частного сектора также зачастую переходят в сектор госпредприятий: это 22% мужчин и 17% женщин.

Таблица 1. Матрица межсекторных переходов.

	Бюджетный сектор	Сектор государственных предприятий	Частный сектор	Безработные	
Мужчины:					
Бюджетный сектор	67%	16%	12%	4%	12.7%
Сектор государственных предприятий	7%	52%	35%	6%	29.2%
Частный сектор	4%	22%	67%	7%	40.9%
Безработные	3%	10%	22%	65%	17.2%
	12.7%	27.9%	42.7%	16.6%	
Женщины:					
Бюджетный сектор	74%	12%	10%	4%	26.3%
Сектор государственных предприятий	14%	48%	33%	5%	22.0%

Предварительная версия, не для цитирования

Частный сектор	8%	17%	68%	7%	35.0%
Безработные	9%	7%	19%	65%	16.7%
	26.9%	20.8%	36.9%	15.5%	

Примечание. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72, занятыми на предприятиях и в организациях. Расчеты построены на 11075 переходах за период 1994-2014 гг. Учитываются только последовательные переходы (данные за два года подряд). Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод о том, что мобильность между частным сектором и сектором государственных предприятий довольно высока, причем как в одну, так и в другую сторону. Что касается бюджетного сектора, то он стоит довольно обособленно, при этом из бюджетного сектора легче уйти, чем попасть в него.

Это вывод подтверждается анализом рис.2, который дополнительно позволяет оценить ситуацию в динамике. В левой части рис.2 показана доля работников, кто в предыдущем периоде перешел в бюджетный сектор (синяя линия – переходы из частного/государственного секторов или статуса безработный; красная линия – всевозможные переходы) по отношению к общему числу занятых в бюджетном секторе. Разрыв между двумя линиями отражает межсекторную мобильность за счет неактивности и неформальности. Ежегодные «пополнения» бюджетного сектора на треть состоят из этих категорий работников. На правой части рис.2 показана доля работников, кто в следующем периоде уйдет из бюджетного сектора по отношению к тем, кто останется. «Скачки» вызваны небольшим количеством наблюдений, в целом, отмечается стабильность этих показателей, за исключением одного всплеска в 2004 году, ни положительной, ни отрицательной динамики не наблюдается. В среднем, ежегодно 15% занятых уходят из бюджетного сектора и столько же приходят в него.



Примечание. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72. Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ. Отсутствуют данные за 1997 и 1999 гг.

Рис. 2. «Выходы» и «входы» в бюджетный сектор: 1994 – 2014 гг.

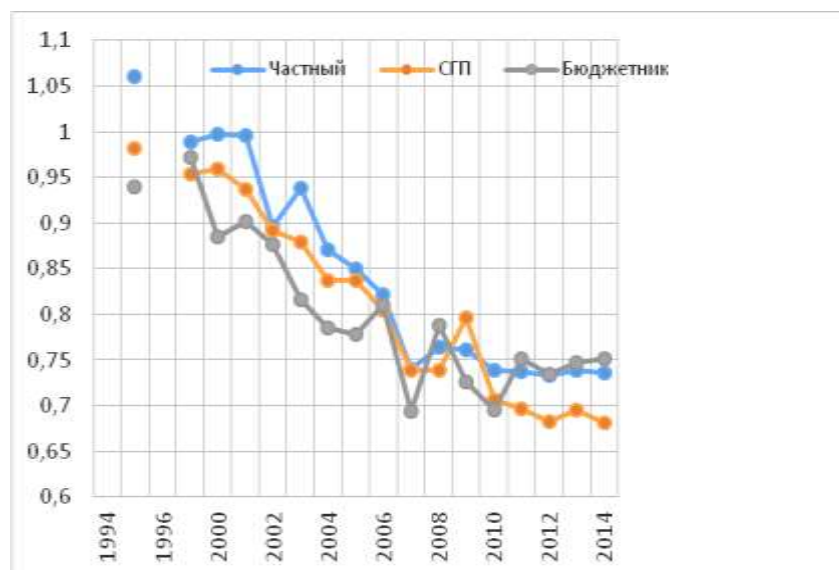


Рис.2. Стандартное отклонение заработных плат по секторам: 1994 -2014 гг.

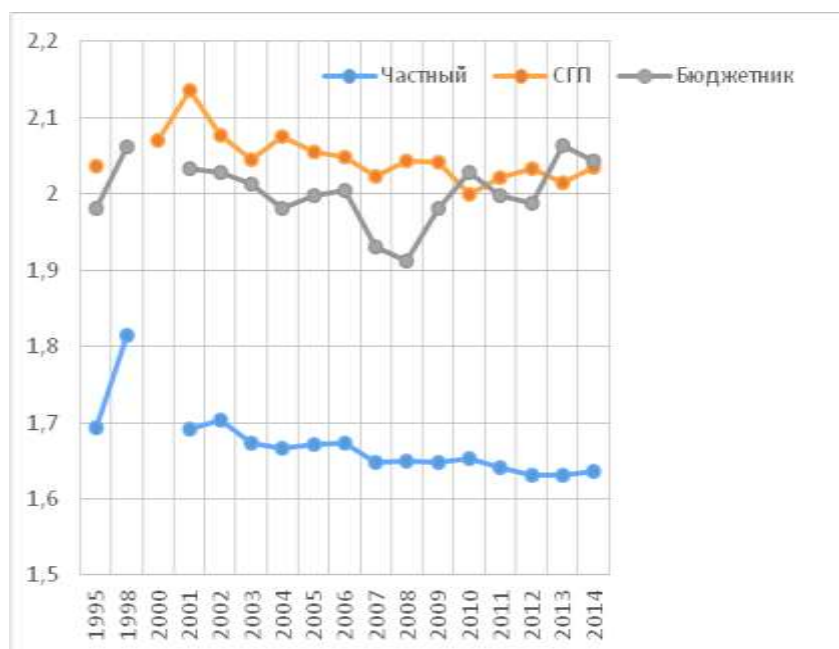


Рис.3. Отношение 90-10 заработных плат по секторам: 1994-2014 гг.

На рис.2 и рис.3 показаны, соответственно, стандартное отклонение заработных плат от среднего значения и отношение средних заработных плат 10% самых богатых к 10% самых бедных по трем секторам за период 1994-2014 гг. Наблюдается существенное снижение дисперсии заработных плат во всех трех секторах за рассматриваемый период, при этом ее уровень неизменен во всех трех секторах. Что касается отношения 90-10, то государственный сектор отличается существенно более сильным разрывом «богатые-бедные» по сравнению с частным сектором. В бюджетном секторе явно выделяются 2009 и 2010 годы, когда была произведена индексация заработных плат «бюджетников», при этом проиндексированы были только заработные платы специалистов высшего и среднего уровня квалификаций. В целом, начиная с 2009 года, в бюджетном секторе наблюдается тенденция роста разрыва «богатые-бедные», в частном секторе подобного не происходит.

Кто меняет сектор?

Предыдущий анализ показал, что межсекторная мобильность между государственным и частным секторами экономики имеет место быть на российском рынке труда. В текущем разделе представлен социально-демографический «портрет» работников, меняющих сектор занятости.

В

Предварительная версия, не для цитирования

Таблица 2. Межсекторные переходы: описательные статистики. приведены основные индивидуальные характеристики работников, осуществляющих переходы из одного сектора в другой. Мы видим, что, в целом, женщины более склонны к межсекторной мобильности, за исключением мобильности между государственными предприятиями и частным сектором, где первое место занимают мужчины. Межсекторная мобильность распределена довольно равномерно по возрастным группам (вплоть до 60 лет) и заработным платам. Индивиды, состоящие в браке, более склонны менять сектор занятости. Распределение межсекторных переходов по уровню образования позволяет предположить, что межсекторная мобильность сосредоточена среди наименее квалифицированных работников – 60-80% меняющих сектор не имеют высшего образования. Что касается межсекторной мобильности по специальному стажу, то она сосредоточена в верхней и нижней частях распределения, т.е. работающие недавно и работающие очень давно, имеют наибольшую склонность к смене сектора занятости. Отметим, что работников со стажем не нужно недооценивать: среди тех, кто уходит из бюджетного сектора в частный (в СГП) 18% (28%) проработали в частном секторе более 10 лет.

Таблица 2. Межсекторные переходы: описательные статистики.

	Межсекторные переходы:					
	Из бюджетного в частный	Из бюджетного с СГП	Из СГП в частный	Из СГП в бюджетный	Из частного в бюджетный	Из частного в СГП
Пол:						
Женщины	64%	58%	42%	60%	66%	40%
Мужчины	36%	42%	58%	40%	34%	60%
Возраст:						
16-20	1%	1%	2%	1%	1%	2%
21-30	31%	19%	23%	21%	30%	24%
31-40	29%	29%	24%	28%	26%	25%
41-50	20%	26%	28%	26%	22%	27%
51-60	15%	20%	19%	18%	16%	18%
61-72	4%	5%	4%	6%	5%	4%
Специальный стаж:						
До 1 года	29%	19%	23%	19%	31%	25%
1-3 года	22%	20%	19%	19%	21%	20%
4-5 лет	14%	13%	12%	14%	12%	13%
6-10 лет	17%	21%	19%	20%	18%	17%
Больше 10 лет	18%	28%	27%	27%	17%	24%
Высшее образование:						
Нет	58%	61%	80%	60%	56%	80%
Да	42%	39%	20%	40%	44%	20%
Семейное положение:						
Не состоит в браке	39%	36%	31%	36%	41%	32%

Состоит в браке	61%	64%	69%	64%	59%	68%
Децили заработной платы (в секторе-реципиенте):						
1	10%	4%	13%	4%	5%	4%
2	13%	9%	15%	7%	7%	6%
3	12%	9%	12%	8%	8%	9%
4	8%	15%	11%	10%	10%	11%
5	11%	8%	10%	10%	9%	7%
6	8%	10%	8%	12%	9%	11%
7	9%	12%	10%	11%	10%	12%
8	11%	10%	8%	12%	13%	12%
9	9%	11%	8%	11%	13%	13%
10	10%	13%	6%	14%	16%	15%

Примечание. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72. Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ.

Еще один важный вопрос заключается в том, работники каких профессий подвержены межсекторным переходам в наибольшей степени. В Таблица 5. Распределение межсекторных переходов по профессиям. показано распределение межсекторных переходов по профессиям (кодировка ISCO-88). Проведенный статистический анализ показывает, что специалисты высшего уровня квалификации склонны уходить из бюджетного сектора, а специалисты среднего уровня квалификации приходят в него (речь идет о четверти соответствующих переходов). Мобильность между частным сектором и сектором государственных предприятий на 70% состоит из рабочих специальностей, включая квалифицированных и неквалифицированных работников различных отраслей и работников в сфере услуг (натурщики, продавцы). Что касается распределения работников, переходящих в бюджетный сектор, то, как уже говорилось выше, на четверть они состоят из специалистов среднего уровня квалификации, около 10% составляют специалисты высшего уровня квалификации, остальные 60% - это рабочие специальности. Если выделять отдельно сектора образования и здравоохранения, то лишь 8% среди пополняющих ряды «бюджетников» составляют специалисты высшего уровня квалификации в области обучения, что касается области охраны здоровья, то их доля составляет менее 1%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что бюджетный сектор склонен терять работников высшего уровня квалификации и принимать в свои ряды работников среднего

Предварительная версия, не для цитирования

и низшего уровня квалификаций. Для дальнейшего анализа структуры потоков между секторами будут использованы пробит регрессии, где зависимая переменная равна единице, если индивид уходит (приходит) из соответствующего сектора и нулю, если остается в нем.

Таблица 3. Вероятности межсекторных переходов: предельные эффекты.

	Межсекторные переходы:					
	Из бюджетного	Из частного	Из СГП	В бюджетный	В частный	В СГП
Пол (мужчины=1)	0.0738 ^{***}	0.00719	-0.00766	0.00498 ^{**}	0.0000908	0.000184
	(0.00923)	(0.00532)	(0.00970)	(0.00187)	(0.00156)	(0.00254)
Возраст	0.00291	0.000214	-0.00236	0.00148 ^{***}	0.00142 ^{**}	0.00136
	(0.00187)	(0.00151)	(0.00287)	(0.000367)	(0.000451)	(0.000723)
Квадрат возраста	-0.0000419	0.00000448	0.0000106	-0.000017 ^{***}	-0.000014 [*]	-0.0000156
	(0.0000216)	(0.000018)	(0.0000342)	(0.0000044)	(0.0000056)	(0.00000880)
Специальный стаж (базовая категория больше 10 лет):						
до 1 года	0.0921 ^{***}	-0.0204 ^{**}	0.0895 ^{***}	0.210 ^{***}	0.0829 ^{***}	0.240 ^{***}
	(0.0147)	(0.00792)	(0.0163)	(0.0236)	(0.00832)	(0.0196)
1-3 года	0.0466 ^{***}	-0.0291 ^{***}	0.0567 ^{***}	0.0134 [*]	0.00405	0.0295 ^{***}
	(0.0122)	(0.00758)	(0.0153)	(0.00566)	(0.00391)	(0.00874)
4-5 лет	0.0419 ^{**}	-0.0321 ^{***}	0.00681	0.00439	-0.0102 ^{***}	0.0127
	(0.0129)	(0.00765)	(0.0155)	(0.00443)	(0.00259)	(0.00746)
5-10 лет	0.0132	-0.0253 ^{***}	0.0244	-0.000786	-0.00940 ^{***}	-0.000503
	(0.00965)	(0.00742)	(0.0137)	(0.00288)	(0.00267)	(0.00506)
Образование:						
среднее (полное) общее	-0.0242 [*]	0.0170	0.00705	-0.000588	-0.00201	0.00784
	(0.0107)	(0.00966)	(0.0153)	(0.00235)	(0.00254)	(0.00520)
среднее профессиональное	-0.0175	0.0127	0.00416	-0.000235	0.00202	-0.000951
	(0.00945)	(0.00739)	(0.0128)	(0.00202)	(0.00219)	(0.00344)
высшее	-0.0203 [*]	0.0164	0.0333 [*]	-0.000701	0.00536 [*]	0.00645
	(0.00939)	(0.00859)	(0.0155)	(0.00195)	(0.00269)	(0.00459)
Город	0.0341 ^{***}	-0.0492 ^{***}	0.0871 ^{***}	0.000786	-0.0124 ^{***}	0.0102 ^{***}
	(0.00716)	(0.00798)	(0.0107)	(0.00141)	(0.00274)	(0.00274)
Состоит в браке	-0.0110	-0.00170	0.0193	0.000225	0.00309	0.00188
	(0.00726)	(0.00573)	(0.0107)	(0.00143)	(0.00178)	(0.00297)
Размер предприятия:						
Малое предприятие	0.00296	-0.0573 ^{***}	0.00495	0.00114	-0.00955 ^{***}	0.00474

(меньше 100)						
	(0.00750)	(0.00695)	(0.0112)	(0.00152)	(0.00231)	(0.00328)
Крупное предприятие (больше 500)	0.0222	0.00680	-0.0550***	0.00268	-0.00209	-0.00177
	(0.0114)	(0.00787)	(0.0115)	(0.00264)	(0.00234)	(0.00330)
Количество наблюдений	9267	16310	9705	8822	15581	8312

Примечание. В таблицы приведены предельные эффекты (в скобках указаны стандартные ошибки). Зависимая переменная – межсекторный переход, равна 1, если индивид ушел из сектора i равна нулю, если индивид остался работать в нем. ***коэффициент значим на 1% уровне значимости, **значим на 5% уровне значимости, *значим на 10% уровне значимости. Ежегодные данные включены в регрессии, но не представлены в таблице. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72, занятые на предприятиях и в организациях. Учтены только последовательные переходы (за два года подряд). Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ.

Проведенный анализ не выявляет явных тенденций, связанных с влиянием социально-демографических характеристик работников на межсекторные переходы. При прочих равных условиях вероятность ухода и прихода в бюджетный сектор выше для мужчин, чем для женщин. С возрастом немного увеличивается вероятность переходов работников в бюджетный и частный сектора из других состояний. Работники с меньшим специальным стажем имеют большую вероятность уходить и приходить в государственный сектор, тем не менее, большую вероятность оставаться в частном секторе. Другими словами, при попадании в частный сектор работники остаются в нем довольно долго, а в СГП и бюджетном секторах более короткий специальный стаж увеличивает межсекторную мобильность. Обладатели высшего образования имеют большую вероятность перейти в частный сектор и одновременно меньшую вероятность уйти из бюджетного. Семейное положение и размер предприятия не оказывают значимого влияния на межсекторные переходы.

Таким образом, межсекторная мобильность не является прерогативой каких-то определенных групп населения на российском рынке труда. В следующем разделе проанализировано влияние межсекторных переходов на благосостояние работников.

Последствия межсекторных переходов

Влияние межсекторных переходов на рост заработных плат

В течение рассматриваемого периода 1994-2014 гг. произошло 11040 смен секторов, при этом 911 раз работники перешли из бюджетного сектора в частный, 1124 раз – из бюджетного сектора в сектор государственных предприятий, 940 – из частного сектора в бюджетный, 3220 – из частного сектора в СГП, 1111 – из СГП в бюджетный и 3734 – из СГП в частный сектор. Эти данные указывают на то, что межсекторная мобильность на рынке труда довольно высока, в частности в секторе государственных предприятий, несмотря на общее снижение занятости в нем.

Для анализа влияния межсекторных переходов на благосостояние работников оценивается следующая регрессия:

$$\ln w_{it} - \ln w_{i,t-1} = \beta \cdot X_{it} + \theta \cdot S_{it}^{lp} + \epsilon_{it} \quad (2)$$

где w_{it} – заработная плата индивида i в момент времени t ;

$w_{i,t-1}$ – заработная плата индивида i в момент времени $t-1$;

X_{it} – детерминанты заработной платы, включающие пол, возраст, образование, стаж, семейное положение, размер предприятия, а также средний рост заработной платы в данном регионе в данный момент времени (аппроксимация инфляции);

S_{it}^{lp} – дамми-переменная для смены сектора: $S_{it}^{lp} = 1$, если индивид i в момент времени t занят в секторе p , а в момент времени $t-1$ был занят в секторе l .

Оценивается четыре типа регрессий:

- (1) $S_{it}^{lp} = 1$, если имела места быть какая-то (любая) смена сектора, 0 в остальных случаях;
- (2) рассматриваются шесть отдельных дамми-переменных для всевозможных смен сектора между частным, бюджетным и сектором государственных предприятий;
- (3) рассматриваются переходы «в сектора», т.е. p это один из трех секторов, а l – это предыдущее состояние, включающее не только занятость в каком-то из трех рассматриваемых секторов, но также занятость вне предприятий;
- (4) рассматриваются переходы «из секторов», т.е. l это один из трех секторов, в котором индивид был занят в момент $t-1$, а p – это его состояние в момент t , включающее не только занятость в каком-то из секторов, но также занятость не на предприятиях.

Предварительная версия, не для цитирования

Коэффициент $\hat{\theta}$ показывает, как сказывается соответствующий переход на росте заработной платы работника, т.е. если индивид перешел, например, из бюджетного сектора в частный, то коэффициент $\hat{\theta}$ (в случае значимости) покажет, насколько больше выросла его заработная плата за этот год, по сравнению с сопоставимым работником, оставшимся в бюджетном секторе.

Такая постановка задачи является альтернативным подходом к расчету «премии» (или «штрафа») в одном из секторов экономики. Он решает проблему самоотбора работников по секторам⁶, и коэффициент $\hat{\theta}$ действительно отражает «премию» (или «штраф»), которую получает работник при переходе из одного сектора в другой.

В Таблица 1. Влияние межсекторных переходов на рост заработных плат. показаны результаты оценки регрессий типа (2). Для начала проанализируем влияние основных социально-экономических характеристик работников на рост их заработных плат. В отличие от уровня заработных плат ни пол, ни возраст, ни образование, ни семейное положение, ни размер предприятия не оказывают значимого влияния на рост заработных плат работников на российском рынке труда. Значимым оказывается специальный стаж: с каждым годом занятости на конкретном предприятии рост заработной платы работника замедляется, причем замедляется с каждым годом все быстрее (коэффициент при стаже отрицателен, при квадрате стажа положителен).

Таблица 1. Влияние межсекторных переходов на рост заработных плат.

	Рост заработной платы			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Мужчина	-0.001 (0.00660)	-0.000 (0.00658)	-0.002 (0.00660)	-0.000 (0.00658)
Возраст	-0.006 (0.00218)	-0.008 (0.00218)	-0.007 (0.00218)	-0.008 (0.00218)
Квадрат возраста	-0.020 (0.0000245)	-0.018 (0.0000245)	-0.020 (0.0000245)	-0.019 (0.0000245)
Высшее образование	0.001 (0.0107)	0.000 (0.0107)	0.001 (0.0108)	0.000 (0.0107)
Среднее общее	-0.007 (0.0135)	-0.007 (0.0135)	-0.007 (0.0136)	-0.007 (0.0135)
Среднее профессиональное	-0.003 (0.0106)	-0.003 (0.0106)	-0.003 (0.0106)	-0.003 (0.0106)
Москва и С.-П.	-0.008	0.000	0.000	0.000

⁶ Хотя проблема самоотбора среди тех, кто решился на смену сектора, остается.

Предварительная версия, не для цитирования

	(0.0101)	(.)	(.)	(.)
Специальный стаж	-0.128*** (0.00113)	-0.126*** (0.00113)	-0.128*** (0.00113)	-0.128*** (0.00113)
Квадрат стажа	0.114*** (0.0000309)	0.113*** (0.0000308)	0.114*** (0.0000309)	0.114*** (0.0000309)
Женат/замужем	0.004 (0.00696)	0.005 (0.00696)	0.004 (0.00696)	0.005 (0.00696)
Размер предприятия:				
Малое	-0.003 (0.00840)	-0.004 (0.00840)	-0.003 (0.00841)	-0.003 (0.00838)
крупное	0.010 (0.0102)	0.010 (0.0102)	0.010 (0.0102)	0.010 (0.0102)
Смена сектора	0.026*** (0.0113)			
Средний рост зарплаты	0.133*** (0.0922)	0.133*** (0.0921)	0.133*** (0.0922)	0.133*** (0.0921)
Из бюджетного в частный		0.035*** (0.0449)		
Из бюджетного в СГП		0.016* (0.0289)		
Из частного в бюджетный		0.001 (0.0406)		
Из частного в СГП		0.007 (0.0216)		
Из СГП в бюджетный		0.011 (0.0333)		
Из СГП в частный		0.008 (0.0182)		
В бюджетный			0.009 (0.0261)	
В СГП			0.014* (0.0178)	
В частный			0.023** (0.0174)	
Из бюджетного				0.034*** (0.0259)
Из СГП				0.012

(0.0162)

Из частного

0.006
(0.0194)

<i>N</i>	23942	23942	23942	23942
adj. <i>R</i> ²	0.023	0.023	0.023	0.023

Примечание. ***коэффициент значим на 1% уровне значимости, **значим на 5% уровне значимости, *значим на 10% уровне значимости. Дамми для федеральных округов включены в регрессии, но не представлены в таблице. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72, занятыми на предприятиях и в организациях. Учтены только последовательные переходы (за два года подряд). Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ.

Что касается межсекторных переходов, смена сектора в целом увеличивает рост заработной платы работника на 2,6% при прочих равных условиях. При этом ситуация зависит от того, в каком направлении имела место смена сектора. Если индивид перешел из бюджетного сектора в частный, то, при прочих равных условиях, он может рассчитывать на 3,5% больший рост своей заработной платы. Переход из бюджетного сектора в СГП также увеличивает рост зарплаты индивида, но лишь на 1,6%. Регрессии типа (3) и (4) подтверждают эти результаты: переход в частный сектор, так же, как и уход из бюджетного сопряжен с более быстрым ростом заработной платы работника при прочих равных условиях.

Для проверки робастности полученных результатов мы ограничиваем выборку только достоверными наблюдениями. Информацию, предоставляемую респондентами, мы считаем достоверной в случае соответствия ответов на вопросы о смене сектора и смене работы. Ежегодно индивиду задается вопрос «Сменили ли Вы место работы по сравнению с декабрем предыдущего года». Если индивид отрицательно отвечает на данный вопрос, при этом меняет сектор занятости, то предоставляемая им информация считается не достоверной, и он исключается из выборки. Таким образом, теряется 10% наблюдений, этот показатель не велик и свидетельствует в пользу адекватности использования данных РМЭЗ-ВШЭ для исследования межсекторных переходов. Результаты оценки регрессий на достоверных данных представлены в приложении в Table 3. Влияние межсекторных переходов на рост заработных плат (достоверные данные). Полученные ранее результаты подтверждаются и усилиются: «премия» за переход из бюджетного сектора в частный возрастает с 3,5 до 4%. «Премия» за переход в частный сектор и из бюджетного сектора также положительна и значима, она возрастает до 4,4% и 4,8% соответственно.

Таким образом, подтверждаются существующие в литературе ([10], [6], [4]) результаты о том, что частный сектор в России выплачивает «премию» своим работникам,

Предварительная версия, не для цитирования

по сравнению с бюджетным и сектором государственных предприятий. Следовательно, переход из государственного сектора в частный является индивидуально выигрышной стратегией российских работников.

Влияние межсекторных переходов на уровень заработных плат.

Предыдущий анализ показал, что смена сектора не является особенностью определенных групп работников и распространена на российском рынке труда во всевозможных направлениях. При этом переходы из государственного сектора в частный увеличивают благосостояние работников, обратные же переходы не оказывают значимого влияния на рост их заработных плат.

Эти результаты позволяют задаться вопросом, какой тип работников более склонен менять сектор, наиболее или наименее квалифицированные. Анализ пробит регрессий не выявил прямого влияния образования работников на межсекторные переходы, тем не менее, наличие диплома о высшем образовании не является корректной мерой квалификации российских работников. Анализ межсекторной мобильности по профессиям показал, что бюджетный сектор склонен терять работников высшего уровня квалификации и принимать работников среднего и низшего уровня квалификаций.

Оценивается следующая регрессия:

$$\ln w_{it} = \beta \cdot X_{it} + \theta \cdot S_{it} + \lambda \cdot S_{it}^{lp} + \epsilon_{it} \quad (3)$$

где w_{it} – заработная плата индивида i в момент времени t ; X_{it} – детерминанты заработной платы, включающие средние уровень заработной платы в год t (контроль на инфляцию);

$$S_{it}^{lp}$$

S_{it} – дамми-переменная для сектора; S_{it}^{lp} – дамми переменные для всевозможных смен секторов.

Таким образом, положительный и значимый коэффициент λ свидетельствует о том, что при прочих равных условиях индивид, перешедший в момент времени t из сектора l в сектор p будет получать более высокую заработную плату.

Результаты оценки регрессии (3) приведены в Table 2. Регрессии заработных плат: влияние переходов. Оценка происходит на основе достоверных данных.

Table 2. Регрессии заработных плат: влияние переходов

(1) (2) (3)

Предварительная версия, не для цитирования

	Частный сектор	Бюджетный сектор	СГП
Мужчины	0.140 ^{***} (0.0136)	0.125 ^{***} (0.0204)	0.132 ^{***} (0.0214)
Возраст	0.491 ^{***} (0.00350)	0.367 ^{***} (0.00453)	0.308 ^{***} (0.00539)
Квадрат возраста	-0.513 ^{***} (0.0000429)	-0.365 ^{***} (0.0000512)	-0.340 ^{***} (0.0000633)
Специальный стаж:			
Меньше 1 года	-0.003 (0.0192)	-0.008 (0.0302)	-0.014 (0.0334)
От 1 до 3 лет	0.009 (0.0200)	-0.003 (0.0285)	0.008 (0.0332)
От 5 до 10 лет	0.006 (0.0211)	-0.001 (0.0264)	0.004 (0.0319)
Больше 10 лет	-0.013 (0.0231)	0.013 (0.0257)	0.007 (0.0300)
Образование: высшее	0.097 ^{***} (0.0200)	0.133 ^{***} (0.0269)	0.100 ^{***} (0.0323)
Среднее (общее)	0.013 (0.0212)	-0.029 ^{***} (0.0334)	0.002 (0.0294)
Среднее специальное	0.008 (0.0166)	0.009 (0.0253)	0.015 (0.0247)
Город	0.087 ^{***} (0.0160)	0.075 ^{***} (0.0175)	0.141 ^{***} (0.0217)
Уровень квалификации: Крупные чиновники	0.094 ^{***} (0.0332)	-0.014 (0.0796)	0.000 (.)
Специалисты высшего уровня квалификации	0.112 ^{***} (0.0297)	-0.031 (0.0734)	-0.018 (0.0505)
Специалисты среднего уровня квалификации	0.085 ^{***} (0.0267)	-0.106 ^{***} (0.0735)	-0.040 ^{**} (0.0494)
Офисные служащие	0.000 (.)	-0.060 ^{***} (0.0823)	-0.054 ^{***} (0.0531)
Работники сферы торговли и услуг	-0.059 ^{***} (0.0276)	-0.102 ^{***} (0.0746)	-0.086 ^{***} (0.0628)
Квалифицированные работники с/х	0.005 (0.171)	0.000 (.)	-0.034 ^{***} (0.0885)
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	0.018 (0.0288)	-0.030 ^{***} (0.104)	-0.078 ^{***} (0.0495)
Квалифицированные рабочие, использующие машины	-0.007	-0.088 ^{***}	-0.102 ^{***}

Предварительная версия, не для цитирования

	(0.0285)	(0.0830)	(0.0483)
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	-0.090*** (0.0300)	-0.173*** (0.0777)	-0.172*** (0.0515)
Средний уровень зарплаты	0.674*** (0.00823)	0.754*** (0.00937)	0.757*** (0.0101)
Женат/замужем	-0.003 (0.0126)	-0.015* (0.0159)	0.027*** (0.0199)
Размер фирмы: Малое предприятие	-0.026*** (0.0155)	-0.049*** (0.0180)	-0.054*** (0.0225)
Крупное предприятие	0.035*** (0.0198)	0.015* (0.0255)	0.034*** (0.0228)
Межсекторные переходы: Из бюджетного в частный	-0.010 (0.0526)		
Из СГП в частный	-0.001 (0.0384)		
Из СГП в бюджетный		0.016* (0.0758)	
Из частного в бюджетный		-0.002 (0.0590)	
Из бюджетного в СГП			-0.002 (0.0786)
Из частного в СГП			0.028*** (0.0491)
<i>N</i>	13569	7968	6813
<i>adj. R</i> ²	0.594	0.668	0.642

Примечание. ***коэффициент значим на 1% уровне значимости, **значим на 5% уровне значимости, *значим на 10% уровне значимости. Дамми для федеральных округов включены в регрессии, но не представлены в таблице. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72, занятыми на предприятиях и в организациях. Учтены только последовательные переходы (за два года подряд). Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ.

В целом, полученные результаты согласуются с экономической интуицией. Во всех трех секторах при прочих равных условиях мужчины зарабатывают больше женщин, с возрастом заработная плата работников растет замедляющимися темпами, высшее образование дает существенную прибавку к зарплате, точно так же, как и проживание в городе. Специалисты высшего и среднего уровня квалификаций зарабатывают значительно больше в частном секторе, в государственном секторе этот фактор не играет роли.

Нас интересует влияние межсекторных переходов на уровень заработных плат работников. Таким образом, мы хотим выяснить, привлекает ли каждый из секторов наиболее квалифицированных работников, которые больше подходят именно для работы в данном секторе. Мы видим, что работники, перешедшие в частный сектор не чувствуют себя ни лучше, ни хуже (в смысле заработной платы), чем их коллеги, занятые в частном

Предварительная версия, не для цитирования

секторе уже давно. Бюджетному сектору удастся привлечь наиболее подходящих работников из сектора государственных предприятий: «вновь пришедшие» зарабатывают на 1,6% больше при прочих равных условиях. Что касается сектора государственных предприятий, то он привлекает наиболее подходящих работников из частного сектора, которые при переходе зарабатывают на 2,8% своих сопоставимых коллег.

ВЫВОДЫ

1. Межсекторные переходы между государственным и частным секторами экономики имеют место быть на российском рынке труда, причем не являются прерогативой каких-то определенных групп и специальностей.
2. Межсекторная мобильность сосредоточена в наибольшей степени между частным сектором и сектором государственных предприятий.
3. Частный сектор платит «премию» своим работникам. Поэтому переход из государственного сектора в частный является индивидуально выигрышной стратегией, увеличивающей благосостояние работника.
4. Переходы из частного сектора в государственный не оказывают значимого влияния на рост заработных плат, тем не менее имеют место быть, и значит вызваны другими причинами.
5. Мы не находим подтверждения тому, что межсекторные переходы способствуют наилучшему матчингу работников по секторам.

Список литературы

- [1] V. E. Gimpelson, A. Lukiyanova и A. Sharunina, «Estimating the Public-Private Wage Gap in Russia: What Does Quantile Regression Tell Us?», *Economics/EC. WP BRP*, 2015.
- [2] Т. Л. Журавлева, «Платит ли российское государство «справедливую» зарплату: обзор исследований», *Вопросы экономики*, 2015.
- [3] В. Гимпельсон и А. Лукьянова, «Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба?», *Экономический журнал ВШЭ*, т. 10, № 4, pp. 557-589, 2006.
- [4] А. Шарунина, ««Является ли российский «бюджетник» неудачником? Анализ межсекторных различий в оплате труда», *Экономический журнал ВШЭ*, pp. 75-107, 2013.
- [5] А. Шарунина, «Где бюджетнику жить хорошо? Анализ межсекторных различий в оплате труда в регионах России», *Проблемы рынка труда*, т. Препринт WP3/2015/05, № Серия WP3, 2015.
- [6] Журавлева, «Социальные льготы, гарантии занятости и коррупция: что «штрафует» бюджетников», *Проблемы рынка труда*, № Серия WP3, 2015.
- [7] В. Hirsch, «Wage Gaps Large and Small», *Southern Economic Journal*, т. 74, № 4, pp. 914-933, 2008.
- [8] И. Воскобойников и В. Гимпельсон, «Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике», *Вопросы экономики*, № 11, 2015.
- [9] В. Гимпельсон и А. Шарунина, «Потоки на российском рынке труда: 2000-2012 гг.», *WP3/2014/07.*, 2015.
- [10] V. Gimpelson и A. Lukiyanova, «Are Public Sector Workers Underpaid in Russia? Estimating the Public-Private Wage Gap.», *IZA, Discussion Paper No. 3941*, 2009.
- [11] В. Гимпельсон и А. Лукьянова, ««О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате», *Вопросы экономики*, № 6, p. 81–106, 2006.

Приложение 1

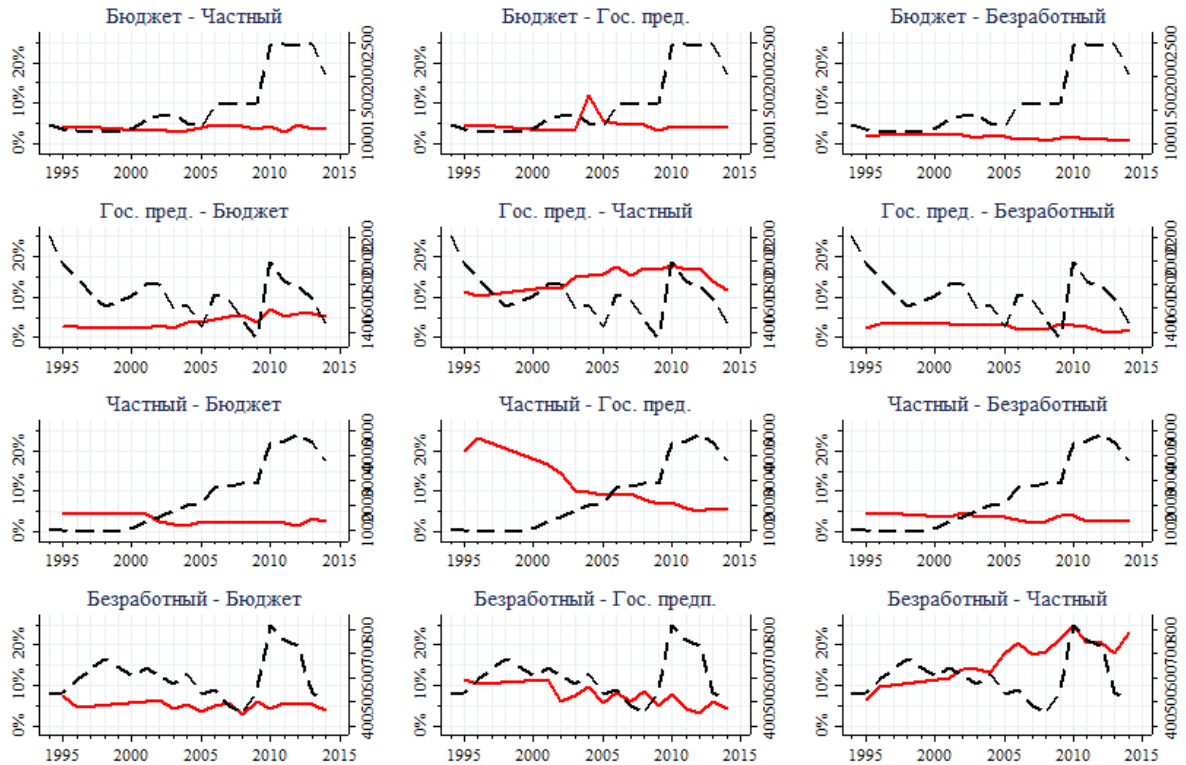
Таблица 4. Распределение индивидов по количеству раз смены сектора.

	Количество смен секторов													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Количество попаданий в базу данных	2	3601	731	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4332
	3	2373	744	221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3338
	4	1830	563	316	44	0	0	0	0	0	0	0	0	2753
	5	1040	333	191	62	11	0	0	0	0	0	0	0	1637
	6	533	211	148	62	12	2	0	0	0	0	0	0	968
	7	474	199	165	67	28	5	1	0	0	0	0	0	939
	8	380	149	150	66	37	10	0	0	0	0	0	0	792
	9	319	132	131	63	33	15	2	0	0	0	0	0	695
	10	173	111	101	58	34	19	7	3	0	0	0	0	506
	11	174	80	113	50	51	14	8	0	0	0	0	0	490
	12	142	64	67	44	31	21	9	5	1	0	0	0	384
	13	96	52	62	47	24	8	7	5	1	0	0	0	302
	14	97	52	70	45	28	21	15	1	2	0	0	0	331
	15	84	32	51	37	26	12	6	5	2	1	0	0	256
	16	48	27	36	26	24	22	10	3	5	1	1	1	204
	17	45	23	29	18	23	11	10	6	3	3	2	0	173
	18	41	17	28	17	11	11	8	8	4	1	1	0	147
	19	57	22	38	17	8	12	9	4	1	3	0	0	171
		11507	3542	1917	723	381	183	92	40	19	9	4	1	18418

Примечание. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72, занятыми на предприятиях и в организациях, попавшими в выборку как минимум два раза. Смена сектора определяется как смена сектора по отношению к предыдущему периоду, в который наблюдается респондент. Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ.

Приложение 2.

Динамика переходов работников



Источник: РМЭЗ ВШЭ, расчёты авторов

Пунктирная линия – доля работников в секторе, из которого уходят. Красная линия – доля переходящих работников по отношению к численности в секторе, из которого уходят.

Приложение 3.

Таблица 5. Распределение межсекторных переходов по профессиям.

Профессия (ISCO88)	Из бюджетного в частный	Из сое в частный	Из частного в бюджетный	Из сое в бюджетный	Из частного в сое	Из бюджетного в сое
Законодатели и крупные чиновники	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.03%	0.00%
Корпоративные управляющие	2.31%	2.57%	0.85%	4.04%	2.38%	5.83%
Исполнительные директора	3.51%	1.34%	2.33%	0.27%	1.21%	3.00%
Специалисты высшего уровня квалификации						
В области физики, математики	4.17%	5.78%	1.06%	1.79%	6.25%	8.74%
В области наук, связанных с жизнью и здоровьем	4.39%	0.35%	0.95%	0.90%	0.37%	1.50%
В области обучения	9.44%	0.32%	2.55%	6.01%	0.19%	2.56%
Другие специалисты	9.66%	4.04%	3.39%	1.52%	3.93%	9.44%
Итого:	27.66%	10.50%	7.95%	10.22%	10.74%	22.24%
Специалисты среднего уровня квалификации						
В области точных, прикладных наук	3.07%	5.62%	14.42%	5.74%	6.84%	6.00%
В области наук, связанных с жизнью и здоровьем	4.83%	0.32%	9.01%	10.31%	0.34%	2.38%
В области обучения	0.99%	0.08%	1.91%	2.69%	0.06%	0.62%
Другие специалисты	16.47%	6.35%	5.73%	3.50%	5.60%	9.53%
Итого:	8.89%	6.02%	25.34%	18.74%	7.24%	9.00%
Офисные служащие						
Канторские служащие	4.72%	5.35%	2.44%	1.79%	5.36%	9.44%
Обслуживание заказчиков	1.76%	1.45%	21.85%	19.46%	1.83%	2.38%
Сфера торговли и услуг						
Работники индивидуальных и защитных служб	2.85%	2.28%	3.18%	3.23%	2.01%	3.09%

Предварительная версия, не для цитирования

Натурщики, продавцы	6.04%	4.20%	1.38%	1.17%	2.63%	1.15%
<i>Работники сельского хозяйства</i>						
Квалифицированные	0.11%	0.13%	11.66%	14.53%	0.50%	0.26%
<i>Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом</i>						
Добывающие и строительные отрасли	1.98%	7.79%	0.11%	0.18%	8.17%	2.12%
Машиностроение	1.65%	10.01%	0.95%	1.97%	10.84%	2.29%
Ремесленники	0.22%	0.43%	1.17%	0.81%	0.25%	0.71%
Другие ремесла	1.21%	1.71%	0.21%	0.36%	1.30%	0.26%
<i>Квалифицированные рабочие, использующие машины</i>						
Операторы машин	1.32%	3.94%	0.53%	0.54%	5.51%	1.85%
Монтажники станков	1.32%	6.40%	0.42%	1.08%	6.07%	1.50%
Водители	4.17%	14.89%	3.39%	0.81%	14.58%	8.56%
<i>Неквалифицированные рабочие</i>						
Работники простых профессий	10.54%	8.22%	9.65%	5.20%	8.08%	14.74%
Сельское хозяйство	0.44%	2.30%	0.11%	11.21%	2.23%	0.62%
Строительство	2.85%	4.12%	0.74%	0.90%	3.44%	1.41%
Итого:	34.69%	66.43%	33.51%	41.97%	65.60%	38.57%

Примечание. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72, занятыми на предприятиях и в организациях, попавшими в выборку как минимум два раза. В таблице указана профессия индивида в секторе-реципиенте. Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ.

Приложение 4.

Table 3. Влияние межсекторных переходов на рост заработных плат (достоверные данные).

	(1)	(2)	(3)	(4)
Мужчина	-0.003 (0.00713)	-0.003 (0.00712)	-0.003 (0.00713)	-0.002 (0.00712)
Возраст	-0.013 (0.00234)	-0.011 (0.00233)	-0.012 (0.00233)	-0.012 (0.00233)
Квадрат возраста	-0.016 (0.0000264)	-0.017 (0.0000263)	-0.017 (0.0000264)	-0.017 (0.0000264)
Высшее образование	-0.002 (0.0117)	-0.002 (0.0117)	-0.002 (0.0117)	-0.003 (0.0117)
Среднее общее	-0.006 (0.0146)	-0.006 (0.0146)	-0.006 (0.0146)	-0.006 (0.0145)
Среднее профессиональное	-0.003 (0.0115)	-0.003 (0.0114)	-0.003 (0.0115)	-0.003 (0.0114)
Москва и С.-П.	-0.006 (0.0112)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
Специальный стаж	-0.095 ^{***} (0.00123)	-0.096 ^{***} (0.00123)	-0.096 ^{***} (0.00123)	-0.096 ^{***} (0.00123)
Квадрат стажа	0.087 ^{***} (0.0000331)	0.087 ^{***} (0.0000331)	0.087 ^{***} (0.0000331)	0.087 ^{***} (0.0000331)
Женат/замужем	0.001 (0.00753)	0.001 (0.00752)	0.001 (0.00752)	0.001 (0.00752)
Размер предприятия: Малое	-0.005 (0.00905)	-0.005 (0.00904)	-0.005 (0.00904)	-0.005 (0.00903)
крупное	0.011 (0.0111)	0.010 (0.0111)	0.010 (0.0111)	0.010 (0.0111)
Смена сектора	0.051 ^{***} (0.0270)			
Средний уровень зарплат	0.131 ^{***} (0.0990)	0.131 ^{***} (0.0990)	0.131 ^{***} (0.0990)	0.131 ^{***} (0.0990)
Из бюджетного в частный		0.040 ^{***} (0.0749)		
Из бюджетного в СГП		0.027 ^{***} (0.0842)		
Из частного в		-0.001 29		

Предварительная версия, не для цитирования

бюджетный					(0.0752)
Из частного в СГП				0.024 ^{**}	(0.0489)
Из СГП в бюджетный				0.009	(0.111)
Из СГП в частный				0.026 ^{***}	(0.0434)
В бюджетный				0.005	(0.0628)
В СГП				0.034 ^{***}	(0.0427)
В частный				0.044 ^{***}	(0.0390)
Из бюджетного					0.048 ^{***} (0.0576)
Из СГП					0.027 ^{***} (0.0413)
Из частного					0.018 [*] (0.0421)
<i>N</i>	21286	21286	21286	21286	21286
adj. <i>R</i> ²	0.024	0.025	0.024	0.024	0.025

Примечание. ***коэффициент значим на 1% уровне значимости, **значим на 5% уровне значимости, *значим на 10% уровне значимости. Дамми для федеральных округов включены в регрессии, но не представлены в таблице. Выборка ограничена индивидами в возрасте 15-72, занятыми на предприятиях и в организациях. Учтены только последовательные переходы (за два года подряд). Источник данных: РМЭЗ-ВШЭ. Учтены только достоверные данные (соответствие ответов на вопросы о смене сектора и смене работы).