

Е.А. КЛЕПИКОВА

## Мобильность работников частного и государственного секторов\*

Межфирменная мобильность – один из ключевых показателей гибкости рынка труда. В статье представлены результаты исследования мобильности работников между частным и государственным секторами. Для анализа факторов, определяющих выбор сектора занятости и его смену, использована модель бинарного выбора, а также модель Хекмана. Работа основана на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ-НИУ ВШЭ) за 2004–2013 гг. Показано, что объем потоков между секторами относительно невелик. В то же время в государственном секторе смена места работы часто означает переход в частный сектор. Значительный разрыв заработных плат приводит к оттоку наиболее квалифицированных работников из государственного сектора. Привлечение работников в государственный сектор идет в основном за счет нематериальных стимулов, что способствует самоотбору в государственный сектор более пассивных работников, отрицательно относящихся к риску.

**Ключевые слова:** государственный сектор, частный сектор, межсекторные переходы, межфирменная мобильность, занятость, рынок труда.

Одна из важных общих проблем экономики рынка труда – взаимосвязь и соотношение между занятостью и оплатой в частном и государственных секторах. Эти два сектора отличаются характером работы, механизмами формирования зарплаты, найма и увольнения. Вместе с тем они не могут рассматриваться как изолированные сегменты, в частности из-за устойчивой и значимой взаимосвязи между размерами заработной платы в разных секторах [Иванова 2015].

В России доля работников, занятых в государственном секторе, составляет около 30%, расходы государственного сектора – 35–40% ВВП. Это довольно высокий показатель в сравнении с другими странами [Лебединская 2011]. При этом заработная плата в бюджетном секторе значительно отстает от заработной платы в частном секторе [Гимпельсон, Лукьянова 2006; Шарунина 2012]. Такая ситуация может приводить к самоотбору в государственный сектор менее производительных работников, отрицательно сказываясь на его эффективности в целом. Происходит ли так на самом деле? Если да, то можно ли этого избежать, а если нет, то что препятствует такому развитию событий?

Чтобы ответить на многочисленные возникающие здесь вопросы, важно понимать, насколько связаны между собой рассматриваемые части рынка труда. Также необходимо изучить факторы, определяющие решения работников о переходах между секторами. Что помимо оплаты труда определяет желание трудиться в бюджетном секторе? Или занятость в бюджетном секторе – тихая “гавань”, где можно найти работу в период сокращения числа рабочих мест в частном секторе? Понимание мотивации

---

*Клепикова Екатерина Андреевна* – аспирант факультета экономических наук департамента прикладной экономики Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”. Адрес: Мясницкая ул., д. 20 Москва, 101000. E-mail: eamaltseva@hse.ru.

работников может повысить эффективность политики занятости и оплаты труда в бюджетном секторе.

В зарубежных публикациях, посвященных анализу решений о смене сектора работы, обычно уделяется большое внимание изучению мотивации таких решений. Для этого помимо базовых социально-демографических характеристик (пол, возраст, образование) в рассмотрение включается также ряд субъективных факторов, таких как объем ответственности, возможность для творчества, гибкость организационной структуры [Hansen, 2014], удовлетворенность работой – престижность, независимость позиции, возможность развиваться, обучаться [Kankaanranta, Numm, Vainiomaki, Halila, Hyppola, Isokoski, Kujala, Kumpusalo, Mattila, Virio, Vanska, Rissanen 2007], компетентность, желание работать в определенном секторе [Tschirhart, Reed, Freeman, Anker 2008], желание менее конфликтной рабочей обстановки, увеличения ответственности, хороший баланс между работой и личной жизнью [Bozeman, Ponomariov 2009] и т.д.

Основной метод, используемый в исследованиях по рассматриваемой тематике – модели бинарного или множественного выбора. В бинарных моделях зависимой переменной выступает обычно переменная смены сектора. При этом могут изучаться как совершившиеся переходы из сектора в сектор, так и намерения сменить сектор. Модели множественного выбора чаще используются для изучения выбора сектора и типа занятости [Verme 2000]. Иногда применяются модели времени жизни [Su, Bozeman 2009].

Вопрос выбора сектора часто затрагивается в исследованиях межсекторного разрыва заработных плат. В то же время при выборе сектора занятости человек учитывает не только уровень заработной платы, но и другие характеристики рабочего места. Поэтому у респондента обычно нет прямой зависимости от фактора заработной платы и сектора занятости, возникает эффект самоотбора. Для учета этого эффекта используется модель Хекмана [Christofides, Pashardes 2002]. Такой же эффект может возникать и при решениях о смене сектора.

В России проблема межсекторных переходов до недавнего времени практически не исследовалась, большее внимание уделялось анализу переходов между занятостью, неактивностью и безработицей [Сабирьянова 1998]. В частности, отмечалось, что интенсивность потоков между государственным и частным сектором в России невелика. 11% работников бюджетного сектора за год переходят в корпоративный, и всего 3% работников корпоративного сектора – в бюджетный. При исследовании факторов, определяющих выбор сектора занятости, получено, что вероятность оказаться в бюджетном секторе выше для людей более образованных, женатых/замужних. Для мужчин на вероятность оказаться в бюджетном секторе положительно влияет также возраст, для женщин – наличие детей до 18 лет [Гимпельсон, Шарунина 2014].

В данной статье основное внимание будет уделено факторам, определяющим переходы между секторами, причинам, определяющим межсекторные потоки, а также изучению возможностей удержания квалифицированных кадров в государственном секторе.

В качестве стандартных причин возможной смены рабочего места обычно выделяются следующие: заработная плата, возраст, пол, образование, специфический человеческий капитал/стаж, размер фирмы, экономический цикл, охват профсоюзами. Решения работников в этой связи описываются в терминах “полезности”. Он принимает такое решение в случае, если приведенная полезность от нового рабочего места за вычетом затрат на его смену будет больше, чем полезность на старом рабочем месте [Роцин, Разумова 2001].

Полезность рабочего места зависит не только от размера заработной платы. Следует учесть и такие факторы, как наличие различных льгот, компенсаций на рабочих местах, условия труда, гибкость графика. Все это влияет на оценку полезности предыдущего и нового рабочего места. Даже при более низкой заработной плате на новом месте, но с хорошими условиями труда и предоставлением льгот, полезность нового места работы может оказаться достаточно высокой для принятия решения о смене

места работы. И наоборот, если на текущем месте работы предоставляются льготы, удобный график работы, приятная атмосфера, то вероятность его смены низка.

Однако в межсекторных переходах есть своя специфика. Можно выдвинуть следующие гипотезы:

– в государственном секторе меньшие заработные платы, поэтому работники, более чувствительные к финансовым стимулам, будут переходить из государственного в частный сектор;

– в государственном секторе обычно предоставляется больше различных льгот, поэтому ценящие их будут туда стремиться;

– государственный сектор обычно более стабилен в кризисное время, а потому в этот период более привлекателен. В частном же секторе в период подъема экономики открывается больше возможностей для трудоустройства, и перетекание туда рабочей силы стоит ожидать в фазе экономического роста;

– в маленьких городах и более бедных регионах из-за большой доли государственного сектора, сложнее найти работу в частном секторе, поэтому в такой ситуации люди больше дорожат своими рабочими местами и меньше меняют работу.

### Массив данных и их классификация

В качестве информационной базы используются данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ-НИУ ВШЭ)<sup>1</sup> за период 2004–2013 гг. Панельный характер этого обследования позволяет проследить историю индивидов, поэтому становится возможным анализировать переходы работников между секторами. Набор переменных в исследовании довольно обширен, данные представлены по основным социально-демографическим характеристикам респондента, материальному положению и субъективным оценкам удовлетворенности, вследствие чего можно учесть множество факторов в модели выбора сектора и вероятности перехода между секторами.

Анализ проводится с 2004 г., поскольку только тогда в анкетах появился вопрос об отрасли основной работы респондента. Хотя границами трудоспособного возраста принято считать 15–72 года, в данном исследовании не рассматриваются лица моложе 25 лет, поскольку до этого возраста многие учатся в вузах, работу совмещают с учебой, а потому ограничены в ее выборе. Таким образом, в выборку не попали студенты и выпускники, только окончившие институт, то есть люди, которые еще не вполне определились со своими предпочтениями относительно места и сектора работы. Кроме того, из анализа исключены экономически неактивные лица, безработные и те, кто затруднились с ответом на вопрос об отрасли, в которой работают. В итоге выборка составила 68 718 респондентов. Также использовались данные Росстата по индексу потребительских цен (ИПЦ), валовому региональному продукту (ВРП), средней заработной плате в регионах России, приводимые в ежегодных статистических справочниках Росстата “Регионы России”.

В соответствии с целями исследования зависимые переменные строились как характеристики сектора, смены работы респондентом и смены сектора респондентом.

**Сектор** – бинарная переменная, принимающая значение 1, если респондент занят в государственном секторе, 0 – если в частном. К государственному сектору относились те респонденты, которые в качестве отрасли основной работы отметили органы управления, образование, наука, культура, здравоохранение, армия, МВД, органы безопасности. В остальных случаях респонденты были отнесены к частному сектору. Таким образом, разделение определялось видом деятельности предприятия – к государственному сектору были отнесены те из них, которые полностью (как армия) или преимущественно (как здравоохранение) предоставляют нерыночные услуги. Такое

---

<sup>1</sup> “Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ” (RLMS-HSE) НИУ ВШЭ и ЗАО “Демоскоп” при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rllms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rllms>)

Динамика размера секторов по годам

| Годы                      | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Число респондентов (чел.) | 4812 | 4730 | 5853 | 5898 | 5799 | 5811 | 8644 | 8836 | 9345 | 8990 |
| Доля частного сектора (%) | 72,0 | 71,6 | 71,2 | 71,2 | 70,0 | 70,3 | 69,0 | 70,0 | 71,8 | 70,8 |

разделение обусловлено существованием принципиальных различий в финансировании (а значит, и в механизмах привлечения работников и установления заработной платы) предприятий, предоставляющих рыночные и нерыночные услуги. Тогда как для частных и государственных предприятий, оказывающих рыночные услуги, это различие невелико. Данные о числе респондентов за каждый год и их распределении по секторам представлены в таблице 1. Отмечу, что это распределение оставалось сравнительно постоянным для всего рассматриваемого периода.

**Смена места работы** – бинарная переменная, принимающая значение 1, если респондент менял место работы за последний год, 0 – если этого не происходило. Считалось, что респондент сменил место работы, если на вопрос “Вы сменили место работы или профессию по сравнению с ноябрем предыдущего года, или все осталось по-прежнему?” следовали ответы: “Сменил профессию”, “Сменил место работы” или “Сменил профессию и место работы”. При ответе “Профессия и место работы остались прежними” считалось, что респондент не менял место работы.

**Смена сектора** – бинарная переменная, принимающая значение 1 в случае, если респондент сменил сектор работы за последний год, 0 – в противном случае. Сменившими сектор признавались те, кто меняли место работы и у которых различается сектор в текущем и предыдущем году. Причем смена сектора могла происходить как с частного на государственный, так и наоборот. Эту переменную имеет смысл рассматривать отдельно для тех, кто работали в государственном секторе и тех, кто работали в частном.

Как показывают данные на рисунке 1, доля людей, меняющих работу, не содержит явного тренда. В кризисный период 2008–2009 г. доля меняющих место работы была сравнительно низкой. То есть данные свидетельствуют в пользу гипотезы о том, что в кризисный период люди более склонны держаться за свое рабочее место: возможностей для трудоустройства становится меньше, поиск работы – сложнее и занимает более продолжительное время, из-за чего сокращается число добровольных увольнений.

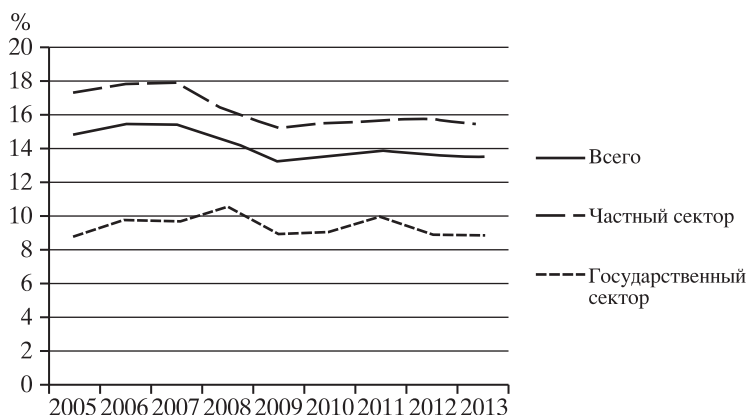


Рис. 1. Динамика доли респондентов, сменивших работу.

## Смена работы и сектора в динамике

| Годы                          | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Частный сектор</b>         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Сменили работу (чел.)         | 475  | 477  | 589  | 532  | 504  | 523  | 694  | 742  | 771  |
| Из них поменяли сектор (чел.) | 45   | 47   | 53   | 52   | 60   | 68   | 55   | 59   | 98   |
| Доля поменявших сектор (%)    | 9,5  | 9,9  | 9,0  | 9,8  | 11,9 | 13,0 | 7,9  | 8,0  | 12,7 |
| <b>Государственный сектор</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Сменили работу (чел.)         | 99   | 109  | 136  | 152  | 134  | 132  | 209  | 190  | 190  |
| Из них поменяли сектор (чел.) | 43   | 46   | 42   | 56   | 46   | 50   | 77   | 76   | 68   |
| Доля поменявших сектор (%)    | 43,4 | 42,2 | 30,9 | 36,8 | 34,3 | 37,9 | 36,8 | 40,0 | 35,8 |

Интересно и то, что в кризисный период выше доля людей, меняющих сектор с частного на государственный (см. табл. 2). Это может объясняться тем, что частный сектор больше подвержен влиянию кризиса: в нем чаще происходят сокращения работников. В то же время государственный сектор, будучи более инертным и менее подверженным финансовым стимулам, предоставляет “более надежные” рабочие места. Также стоит отметить, что доля респондентов, меняющих сектор с частного на государственный, значительно меньше доли сменивших сектор с государственного на частный. При этом абсолютное число переходящих из частного сектора в государственный и в обратном направлении очень близко. Если рассмотреть долю меняющих место работы по секторам, то окажется, что в частном секторе она выше, чем в государственном (в среднем 16% против 9%). Таким образом, хотя в частном секторе больший оборот внутри сектора, меньше людей покидает его для перехода в государственный сектор. Если рассмотреть средние значения за рассматриваемый период, то можно нарисовать следующую схему (см. рис. 2).

Однако для полноты картины необходимо сопоставить эти цифры с характеристиками респондентов, осуществляющих данные переходы, чтобы понять, кто и куда переходит. В качестве объясняющих переменных для проверки выдвинутых гипотез были сконструированы переменные, представленные ниже. Их можно разделить на три группы: характеристики респондентов, характеристики рабочего места и характеристики места проживания для контролирования макроэкономических факторов.

**Индивидуальные характеристики респондента:** пол (1 – мужской), возраст, семейное положение (1 – состоит в зарегистрированном или неформальном брачном союзе), наличие детей до 18 лет (1 – есть), образование (1 – незаконченное среднее образование, 2 – законченное среднее, 3 – законченное среднее специальное, 4 – законченное высшее и выше), здоровье по самооценке (1 – хорошее).

**Характеристики рабочего места:** сюда включались данные о заработной плате (с учетом средней зарплаты по региону), стаже, в том числе на данном предприятии, наличии льгот (на лечение, отдых, питание, транспорт, предоставление кредитов и ссуд, детские учреждения и т.п. – набор переменных, принимающих значение 1, если льготы предоставляются), субъективная оценка работы в целом, условий труда, оплаты труда, возможностей профессионального роста на предприятии (1 означала удовлетворенность респондента).

**Характеристики места проживания:** регион проживания (1 – Москва, 2 – Санкт-Петербург, 3 – Центральный ФО (без Москвы), 4 – Северо-Западный ФО (без Санкт-Петербурга), 5 – Южный ФО, 6 – Приволжский ФО, 7 – Уральский ФО, 8 – Сибирский ФО, 9 – Дальневосточный ФО); тип населенного пункта (1 – областной

центр, 2 – город, 3 – поселок городского типа (ПГТ), 4 – село); уровень безработицы в регионе проживания респондента по данным Росстата для года, соответствующего году опроса, темп роста ВРП региона проживания респондента по данным Росстата для соответствующего года.

Первый шаг при анализе межсекторных переходов – изучение различий между работниками частного и государственного секторов, между работниками, меняющими и не меняющими место работы, а также теми, кто меняют сектор, и теми, кто продолжают работать в том же секторе после смены места работы. Описательные статистики дают первое представление о факторах, способных в данном случае играть значимую роль. Различия в характеристиках респондентов по годам не очень существенны, поэтому приводится среднее значение характеристик за весь рассматриваемый период, то есть с 2004 по 2013 г. для выбора сектора и с 2005 по 2013 г. для смены места работы и смены сектора.

**Выбор сектора.** В государственном секторе: больше женщин (71% против 46% в частном), выше средний возраст (41 год против 39), уровень образования (доля людей со средним специальным и высшим образованием 74% против 49%), больше специальный стаж (9 лет против 6), чаще предоставляются льготы на лечение (32% против 21%), путевки (39% против 25%), детский сад (9% против 4%), обучение (3% против 21%), выше удовлетворенность работой (85% против 81%), условиями труда (83% против 77%), возможностями роста (70% против 64%), но меньше удовлетворенность заработной платой (46% против 54%), возможностью получения кредитов (4% против 9%).

Эти результаты соответствуют представлению о том, что в государственном секторе больше предоставляется льгот, больше стабильность; больший специальный стаж свидетельствует о меньшей мобильности в секторе. В государственном секторе больше представлены индивиды, лица, менее склонные к риску, – женщины и лица

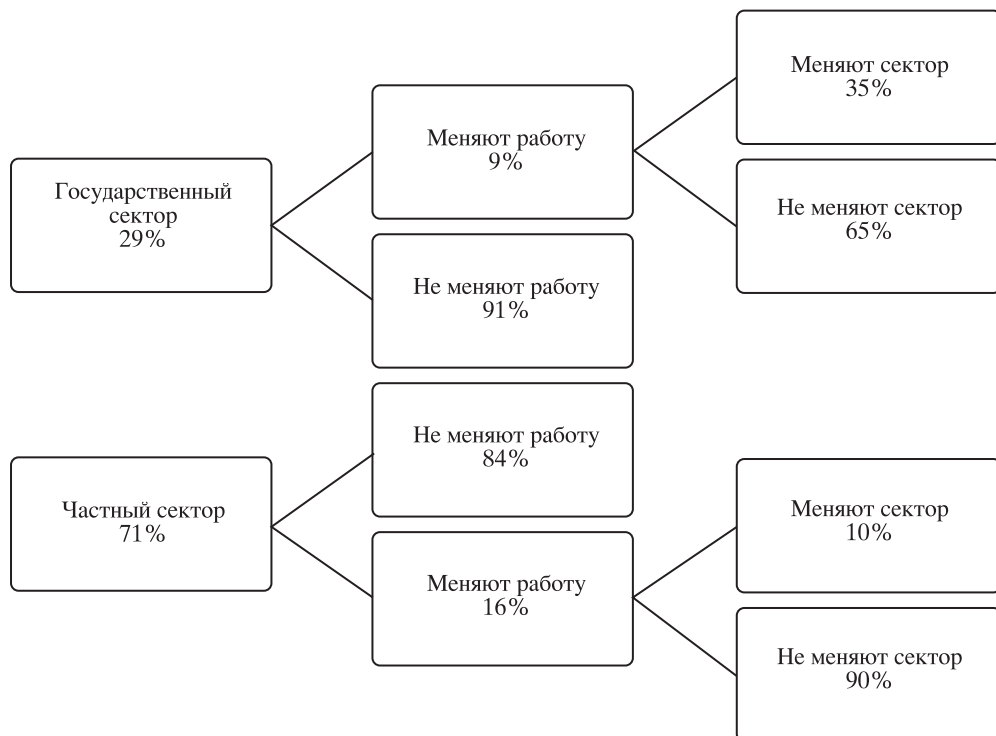


Рис. 2. Смена работы и сферы занятости по секторам.

старшего возраста. При этом заработная плата в государственном секторе меньше, чем в частном, то есть худшие условия труда и меньшее количество нематериальных выгод в частном секторе компенсируются более высокой заработной платой.

**Смена места работы.** И в частном, и в государственном секторах обычно место работы чаще меняют мужчины, люди молодые, с начальным и средним образованием, с хорошим здоровьем, не имеющие различных льгот на рабочем месте. В частном секторе у меняющих место работы заработная плата в среднем на 2% ниже, чем у не меняющих, в государственном секторе наоборот – у меняющих место работы заработная плата в среднем на 8% выше. В кризисный период в обоих секторах заработная плата у меняющих место работы становится ниже, чем у не меняющих.

Гипотеза о том, что чаще меняют место работы более молодые люди, подтверждается. Однако чаще место работы меняют мужчины, а не женщины, как предполагается теорией. Объяснение этому факту может быть следующим: женщины обычно менее склонны к риску, чем мужчины, а смена работы – всегда определенный риск из-за неполной информации о новом рабочем месте. Предоставление различных льгот на предприятии снижает вероятность смены рабочего места, как и предполагалось. Различия во влиянии заработной платы для меняющих место работы для частного и государственного секторов обусловлено, скорее, тем, что меняющие место работы в государственном секторе часто уходят в частный сектор из соображений более высокого заработка.

**Смена сектора.** Предпочтительность смены сектора различна у разных групп респондентов. Так, женщины чаще переходят в государственный сектор, нежели в частный (58% против 41%), и чаще в нем остаются (71% против 58%), а для лиц с начальным и средним образованием более привлекателен частный сектор, куда они чаще, чем в государственный, переходят (41% против 24%) и в нем остаются (56% против 45%). У людей с высшим образованием ситуация противоположная. Льгот больше у тех, кто переходят в государственный сектор и в нем остается. Можно сказать, что такие результаты способствуют поддержанию стабильности в составе и частного, и государственного секторов.

Для исследования факторов, определяющих решение о смене сектора и смене работы, недостаточно статистического описания, необходимо более подробно рассмотреть влияние этих факторов “при прочих равных условиях”, то есть воспользоваться регрессионным анализом, для чего необходимо учитывать эффект самоотбора респондента в определенный сектор.

## **Исследование факторов переходов: регрессионный анализ**

На первом этапе исследования, следуя ряду предшествующих работ, оцениваются логит-регрессии для выбора сектора, выбора места работы (для всей выборки и каждого сектора отдельно), а также для решения о смене сектора. Последняя регрессия оценивалась отдельно для людей, которые работали в частном секторе и меняли работу за последний год, и тех, кто работал в государственном секторе и менял работу за последний год. Однако при таком подходе не учитывается неслучайность изначального выбора сектора индивидами. Поэтому следует оценить регрессию с учетом самоотбора – пробит-Хекман модель. В такой модели оцениваются два уравнения – для выбора сектора изначально и для решения о смене сектора. При этом сменить сектор с частного на государственный может только тот, кто изначально выбрал частный сектор, а сменить сектор с государственного на частный – тот, кто выбрал изначально государственный.

В моделях с зависимой переменной, принимающей всего два значения, в отличие от линейных регрессий, эффект каждого фактора не постоянен, то есть зависит от значений всех переменных. Поэтому для количественной интерпретации рассчитывались предельные эффекты. В данной работе для всех регрессий рассчитывались средние предельные эффекты, то есть изменение вероятности зависимой переменной при пре-

## Регрессия для выбора сектора

| Переменные   | Спецификация 1    |                    | Спецификация 2    |                    |
|--|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
|  | предельный эффект | стандартная ошибка | предельный эффект | стандартная ошибка |
| пол (1 – мужской)                                      | –0,13***          | (0,01)             | –0,15***          | (0,01)             |
| возраст  | 0,001*            | (0,00)             | 0,001             | (0,00)             |
| семейное положение (1 – в браке)                       | 0,01*             | (0,01)             | 0,01*             | (0,01)             |
| наличие детей (1 – да)                                 | 0,04***           | (0,01)             | 0,04***           | (0,01)             |
| среднее образование                                    | 0,02**            | (0,01)             | 0,01              | (0,01)             |
| среднее профессиональное образование                   | 0,16***           | (0,01)             | 0,14***           | (0,01)             |
| высшее образование                                     | 0,30***           | (0,01)             | 0,31***           | (0,01)             |
| здоровье (1 – хорошее)                                 | –0,0012           | (0,01)             | 0,0123            | (0,01)             |
| заработная плата                                       | –0,19***          | (0,01)             | –0,20***          | (0,01)             |
| стаж   | 0,01***           | (0,00)             | 0,01***           | (0,00)             |
| город  | –0,02***          | (0,01)             | –0,03***          | (0,01)             |
| ПГТ  | 0,05***           | (0,01)             | 0,04***           | (0,02)             |
| село   | 0,07***           | (0,01)             | 0,07***           | (0,01)             |
| уровень безработицы                                    | 0,01***           | (0,00)             | 0,01***           | (0,00)             |
| темп роста ВРП   | 0,04              | (0,03)             | 0,03              | (0,03)             |
| лечение (1 – да)                                       | –                 | –                  | 0,03**            | (0,01)             |
| путевки (1 – да)                                       | –                 | –                  | 0,05***           | (0,01)             |
| детский сад (1 – да)                                   | –                 | –                  | 0,17***           | (0,02)             |
| питание (1 – да)                                       | –                 | –                  | 0,01              | (0,02)             |
| проезд (1 – да)  | –                 | –                  | 0,02              | (0,02)             |
| обучение (1 – да)                                      | –                 | –                  | 0,06***           | (0,01)             |
| кредиты (1 – да)                                       | –                 | –                  | –0,15***          | (0,02)             |
| жилье (1 – да)   | –                 | –                  | 0,18***           | (0,04)             |
| удовлетворенность работой (1 – да)                     | 0,02**            | (0,01)             | –                 | –                  |
| удовлетворенность условиями труда (1 – да)             | 0,07***           | (0,01)             | –                 | –                  |
| удовлетворенность заработной платой (1 – да)           | –0,06***          | (0,01)             | –                 | –                  |
| удовлетворенность возможностями роста (1 – да)         | 0,05***           | (0,01)             | –                 | –                  |
| Число наблюдений                                       | 30 524            |                    | 14 233            |                    |
| Вероятность отвержения гипотезы о значимости регрессии | 0,00              |                    | 0,00              |                    |
| Псевдо R2  | 0,15              |                    | 0,17              |                    |
| Площадь под ROC-кривой                                 | 0,76              |                    | 0,77              |                    |
| Чувствительность (порог 0,5)                           | 44,25%            |                    | 48,87%            |                    |
| Специфичность (порог 0,5)                              | 87,36%            |                    | 85,79%            |                    |
| Правильно классифицированные наблюдения (порог 0,5)    | 72,96%            |                    | 72,84%            |                    |
| Доля наблюдений “успехов”                              | 33,40%            |                    | 35,08%            |                    |

Примечание: уровень значимости \*\*\* 1%, \*\* 5%, \* 10%; для уровня образования базовой является группа “без среднего образования”; для типа населенного пункта базовой является группа “областной центр”.



дельно малом изменении фактора рассчитывалось для каждого работника в выборке, а потом данные усреднялись по всем работникам. Таким образом, полученные результаты отражают силу влияния каждого фактора в среднем по выборке. Для регрессии Хекман-пробит средние предельные эффекты рассчитывались для условной вероятности сменить сектор при условии изначального выбора сектора.

Результат оценки регрессии для **выбора сектора** представлен в таблице 3. Рассматриваются две спецификации: первая включает предоставление различных льгот на рабочем месте, вторая – субъективные характеристики удовлетворенности. Как видно из таблицы 3, обе регрессии значимы, площадь под ROC-кривой около 0,8 говорит о высоком качестве регрессий. Поскольку доля наблюдений “успехов” меньше половины, модель лучше предсказывает “неудачи”: среди выбравших частный сектор правильно предсказано чуть больше 85% (показатель специфичности), в то время как среди выбравших государственный сектор правильно определено только около 45% (показатель чувствительности). Качество обеих регрессий примерно одинаково, коэффициенты перед переменными, входящими в обе регрессии, близки. В целом обе регрессии можно считать приемлемыми. Однако в регрессии, включающей субъективные характеристики удовлетворенности, значительно большее число наблюдений из-за того, что данные по предоставлению различных льгот доступны только до 2010 г.

Наибольшее положительное влияние на вероятность выбора государственного сектора оказывает наличие высшего образования у работника: в среднем вероятность быть занятым в государственном секторе для работников с высшим образованием на 0,3 выше, чем для работников с начальным образованием, что объясняется необходимостью высшего образования для большинства должностей в данном секторе. Наибольший отрицательный эффект оказывает увеличение заработной платы: вероятность быть занятым в государственном секторе уменьшается на 0,2 при росте заработной платы относительно среднего уровня на 1.

Кроме того, вероятность выбора государственного сектора больше для женщин с детьми, для живущих в ПГТ и селах. Вероятность быть занятым в государственном секторе увеличивается при увеличении уровня безработицы. Предоставление разнообразных льгот более характерно для государственного сектора, а предоставление кредитов – для частного. Вероятность выбора государственного сектора увеличивается при ориентации на более высокий уровень удовлетворенности работой в целом, условиями труда и возможностями роста, но уменьшается при большей ориентации на уровень заработной платы.

Вполне ожидаемо, что в государственном секторе меньшая заработная плата компенсируется большими льготами, лучшими условиями труда, большей надежностью рабочего места. Стоит отметить и то, что рост безработицы оказывает положительное влияние на вероятность занятости в государственном секторе. Скорее всего, это результат того, что уровень безработицы в кризисное время растет в основном за счет сокращения рабочих мест в частном секторе вследствие ограничения спроса на труд.

Для **выбора менять/не менять работу** важнее оказываются субъективные характеристики удовлетворенности, чем предоставление различных льгот, поэтому рассматривается только такая спецификация модели. Оценивается регрессия как по всей выборке, так и отдельно на тех, кто работали в государственном и в частном секторе в предыдущем году. При этом под сменой работы подразумевается как переход из сектора в сектор, так и смена работы внутри того же сектора. Результат оценки данной регрессии представлен в таблице 4.

На имеющихся данных можно оценить только то, менял ли человек работу по сравнению с предыдущим годом. При этом выяснить, сколько раз он менял работу, невозможно. Это приводит к тому, что показатели смены места работы занижены по сравнению со статистикой Росстата. В получившейся выборке в частном секторе меняют работу около 16% в год, в государственном – 9%. Таким образом, для лиц, работающих в государственном секторе, меньше вероятность сменить работу, чем для тех, кто работают в частном, то есть в частном секторе больше текучесть кадров. Качество

## Регрессия для выбора менять/не менять работу

| Переменные   | Вся выборка       |                    | Частный сектор    |                    | Государственный сектор |                    |
|--|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
|  | предельный эффект | стандартная ошибка | предельный эффект | стандартная ошибка | предельный эффект      | стандартная ошибка |
| Сектор (1 – государственный)                           | -0,03***          | (0,00)             | –                 | –                  | –                      | –                  |
| Пол (1 – мужской)                                      | 0,04***           | (0,00)             | 0,04***           | (0,01)             | 0,05***                | (0,01)             |
| возраст  | -0,002***         | (0,00)             | -0,002***         | (0,00)             | -0,001***              | (0,00)             |
| Семейное положение (1 – замужем)                       | -0,01**           | (0,00)             | -0,02**           | (0,01)             | -0,004                 | (0,01)             |
| Среднее образование                                    | 0,002             | (0,01)             | 0,001             | (0,01)             | 0,002                  | (0,01)             |
| Среднее профессиональное образование                   | -0,01             | (0,01)             | -0,004            | (0,01)             | -0,003                 | (0,01)             |
| Высшее образование                                     | -0,00             | (0,01)             | -0,01             | (0,01)             | 0,01                   | (0,01)             |
| Зароботная плата                                       | -0,02***          | (0,00)             | -0,02***          | (0,01)             | -0,02***               | (0,01)             |
| Стаж   | -0,01***          | (0,00)             | -0,02***          | (0,00)             | -0,01***               | (0,00)             |
| Город  | -0,01*            | (0,01)             | -0,02**           | (0,01)             | 0,01                   | (0,01)             |
| ПГТ  | 0,000             | (0,01)             | -0,002            | (0,01)             | 0,01                   | (0,01)             |
| Село   | -0,03***          | (0,01)             | -0,04***          | (0,01)             | -0,01                  | (0,01)             |
| Уровень безработицы                                    | 0,001             | (0,00)             | 0,002             | (0,00)             | -0,001                 | (0,00)             |
| Темп роста ВРП   | 0,05**            | (0,02)             | 0,06**            | (0,03)             | 0,02                   | (0,03)             |
| Удовлетворенность работой (1 – да)                     | -0,04***          | (0,01)             | -0,04***          | (0,01)             | -0,03***               | (0,01)             |
| Удовлетворенность условиями труда (1 – да)             | -0,02***          | (0,01)             | -0,02***          | (0,01)             | -0,02*                 | (0,01)             |
| Удовлетворенность заработной платой (1 – да)           | -0,0035           | (0,00)             | -0,01             | (0,01)             | 0,01                   | (0,01)             |
| Удовлетворенность возможностями роста (1 – да)         | -0,02***          | (0,00)             | -0,01*            | (0,01)             | -0,03***               | (0,01)             |
| Число наблюдений                                       | 28 919            |                    | 19 234            |                    | 9 685                  |                    |
| Вероятность отвержения гипотезы о значимости регрессии | 0,00              |                    | 0,00              |                    | 0,00                   |                    |
| Псевдо R2  | 0,08              |                    | 0,07              |                    | 0,07                   |                    |
| Площадь под ROC-кривой                                 | 0,71              |                    | 0,70              |                    | 0,70                   |                    |
| Доля наблюдений “успехов”                              | 13,44%            |                    | 15,68%            |                    | 9,18%                  |                    |

Примечание: уровень значимости \*\*\* 1%, \*\* 5%, \* 10%; для уровня образования базовой является группа “без среднего образования”; для типа населенного пункта базовой является группа “областной центр”.

построенной регрессии можно назвать хорошим, поскольку площадь под ROC-кривой составляет примерно 0,7. Показатели чувствительности и специфичности не оценивались, поскольку они плохо подходят для данных, в которых доля “успехов” и “неудач” сильно различается.

В данной регрессии предельные эффекты всех переменных невелики – не превышают 6%. Наибольший положительный эффект оказывает темп роста ВРП региона: при увеличении темпа роста на 1 процентный пункт вероятность сменить работу в

частном секторе растет на 0,06; для государственного же сектора он незначим. То есть можно утверждать, что в частном секторе с ростом экономики открывается больше возможностей трудоустройства и люди ими пользуются.

И в частном, и в государственном секторе чаще работу меняют мужчины. Чаще всего люди меняют место работы в возрасте около 30 лет, реже – со специфическим стажем 24–26 лет. Большая заработная плата на предыдущем рабочем месте уменьшает вероятность смены работы. Из факторов удовлетворенности не значима переменная удовлетворенности заработной платой, для остальных факторов больший уровень удовлетворенности на предыдущем рабочем месте ведет к меньшей вероятности сменить место работы.

Регрессия **по смене сектора занятости** оценивалась по подвыборке тех респондентов, кто меняли место работы за последний год, отдельно по тем, кто работали в частном секторе и имели выбор перейти в государственный сектор или остаться в частном, и по тем, кто работал в государственном секторе и имел выбор остаться в государственном или перейти в частный. Результаты оценки регрессии по смене сектора представлены в таблице 5. Регрессии являются значимыми, однако обладают небольшой объясняющей и предсказательной силой. Это связано с тем, что количество наблюдений относительно невелико. Кроме того, доля тех, кто меняют сектор, также небольшая: в частном секторе всего 9% сменивших работу меняют и сектор. При этом любопытно, что количество работников, меняющих сектор, примерно одинаково для частного и государственного секторов, так что соотношение между численностью секторов остается примерно постоянным.

Таблица 5

**Регрессия для выбора менять/не менять сектор**

| Переменные   | Частный сектор    |                    | Государственный сектор |                    |
|--|-------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
|  | предельный эффект | стандартная ошибка | предельный эффект      | стандартная ошибка |
| пол (1 – мужской)                                      | -0,04***          | (0,01)             | 0,08**                 | (0,04)             |
| возраст  | 0,0030***         | (0,00)             | 0,0001                 | (0,00)             |
| наличие детей (1 – да)                                 | 0,01              | (0,02)             | -0,02                  | (0,05)             |
| среднее образование                                    | 0,02              | (0,01)             | 0,03                   | (0,07)             |
| среднее профессиональное образование                   | 0,03**            | (0,02)             | -0,09                  | (0,07)             |
| высшее образование                                     | 0,09***           | (0,02)             | -0,12*                 | (0,07)             |
| заработная плата                                       | -0,06***          | (0,01)             | 0,02                   | (0,05)             |
| стаж   | 0,0019            | (0,00)             | -0,0048                | (0,00)             |
| город  | -0,01             | (0,01)             | -0,02                  | (0,04)             |
| ПГТ  | -0,013            | (0,02)             | -0,004                 | (0,07)             |
| село   | 0,0007            | (0,02)             | -0,0224                | (0,04)             |
| уровень безработицы                                    | 0,0005            | (0,00)             | 0,0016                 | (0,01)             |
| темп роста ВРП   | -0,05             | (0,06)             | 0,09                   | (0,17)             |
| Число наблюдений                                       | 2,782             |                    | 864                    |                    |
| Вероятность отвержения гипотезы о значимости регрессии | 0,000             |                    | 0,00417                |                    |
| Псевдо R2  | 0,0583            |                    | 0,0304                 |                    |
| Площадь под ROC-кривой                                 | 0,6142            |                    | 0,6938                 |                    |
| Доля наблюдений “успехов”                              | 9,35%             |                    | 33,37%                 |                    |

Примечание: уровень значимости \*\*\* 1%, \*\* 5%, \* 10%; для уровня образования базовой является группа “без среднего образования”; для типа населенного пункта базовой является группа “областной центр”.

## Регрессия для выбора менять/не менять сектор с учетом самоотбора

|  | Частный сектор |                    | Государственный сектор |                    |
|--|----------------|--------------------|------------------------|--------------------|
|  | коэффициент    | стандартная ошибка | коэффициент            | стандартная ошибка |
| <b>Уравнение участия</b>                       |                |                    |                        |                    |
| пол (1 – мужской)                              | -0,240***      | (0,086)            | 0,275***               | (0,056)            |
| возраст  | 0,009**        | (0,004)            | 0,009***               | (0,002)            |
| заработная плата                               | -0,116         | (0,074)            | 0,410***               | (0,075)            |
| уровень безработицы                            | -0,005         | (0,012)            | -0,002                 | (0,009)            |
| темп роста ВРП                                 | -0,567*        | (0,322)            | -0,152                 | (0,243)            |
| удовлетворенность работой (1 – да)             | -0,018         | (0,097)            | 0,042                  | (0,072)            |
| удовлетворенность условиями труда (1 – да)     | 0,138          | (0,097)            | -0,187***              | (0,069)            |
| удовлетворенность заработной платой (1 – да)   | -0,006         | (0,078)            | 0,093                  | (0,057)            |
| удовлетворенность возможностями роста (1 – да) | -0,288***      | (0,077)            | -0,091                 | (0,061)            |
| константа                                      | -1,537***      | (0,188)            | 1,127***               | (0,177)            |
| <b>Уравнение отбора</b>                        |                |                    |                        |                    |
| пол (1 – мужской)                              | 0,661***       | (0,029)            | -0,208***              | (0,034)            |
| возраст  | 0,055***       | (0,010)            | -0,007                 | (0,010)            |
| квадрат возраста                               | -0,001***      | (0,000)            | -0,000                 | (0,000)            |
| семейное положение (1 – замужем)               | -0,137***      | (0,032)            | 0,026                  | (0,035)            |
| заработная плата                               | 0,244***       | (0,029)            | -0,454***              | (0,045)            |
| стаж   | -0,121***      | (0,004)            | -0,005                 | (0,005)            |
| квадрат стажа                                  | 0,003***       | (0,000)            | -0,000                 | (0,000)            |
| город  | 0,084**        | (0,033)            | -0,071**               | (0,035)            |
| ПГТ  | -0,037         | (0,057)            | 0,018                  | (0,056)            |
| село   | -0,189***      | (0,036)            | -0,015                 | (0,035)            |
| уровень безработицы                            | -0,003         | (0,005)            | 0,006                  | (0,006)            |
| темп роста ВРП                                 | 0,304**        | (0,141)            | 0,267*                 | (0,162)            |
| удовлетворенность работой (1 – да)             | -0,183***      | (0,042)            | -0,068                 | (0,049)            |
| удовлетворенность условиями труда (1 – да)     | -0,399***      | (0,040)            | 0,188***               | (0,048)            |
| удовлетворенность заработной платой (1 – да)   | 0,170***       | (0,031)            | -0,137***              | (0,037)            |
| удовлетворенность возможностями роста (1 – да) | -0,172***      | (0,032)            | 0,023                  | (0,037)            |
| константа                                      | -0,916***      | (0,211)            | -1,040***              | (0,207)            |
| Количество наблюдений                          | 13,447         |                    | 21,967                 |                    |
| Цензурированные наблюдения                     | 10 332         |                    | 21 030                 |                    |
| $\rho$   | 0,198          |                    | -0,936                 |                    |
| Вероятность отвержения гипотезы $\rho = 0$     | 0,0862         |                    | 0,0105                 |                    |

В данных регрессиях фактор, оказывающий наибольшее влияние на вероятность смены сектора, – наличие высшего образования. Для частного сектора это влияние положительно: при наличии высшего образования вероятность перейти из частного в государственный сектор выше на 0,09. Для государственного сектора ситуация обратная: вероятность покинуть государственный сектор для человека с высшим образованием на 0,12 меньше, чем для человека с начальным образованием.

Также для частного сектора значимыми факторами для вероятности перехода в государственный оказываются пол, возраст, заработная плата на предыдущем месте работы, для государственного сектора значимый фактор – пол работника. При этом по-

лучается, что женщины чаще переходят в государственный сектор и чаще остаются в нем. Значимость заработной платы показывает, что в частном секторе остаются люди, для которых важнее финансовые стимулы по сравнению с нефинансовыми. В целом результаты этой регрессии подобны результатам регрессии для выбора сектора, и это не случайно, ибо имеет место эффект самоотбора, который будет учтен в следующей модели.

При построении модели по смене сектора следует помнить, что сменить сектор на государственный могут только те люди, которые были в частном, и, наоборот, сменить сектор на частный могут только те, кто был в государственном, то есть при решении человека **менять/не менять сектор важен фактор самоотбора**. При этом вероятно, что изначальный выбор сектора был не случайным, а определялся характеристиками респондента и рабочего места. Для учета данной зависимости была оценена регрессия Хекмана для бинарных регрессий. Результаты ее оценки представлены в таблице 6, а в таблице 7 даны итоговые предельные эффекты переменных, входящих в модель.

В отличие от результатов, полученных в предыдущей регрессии, при учете самоотбора заработная плата в государственном секторе оказывает положительное влияние на вероятность смены сектора. То есть вероятность покинуть государственный сектор выше для работников с заработной платой большей, чем в среднем. Возможно, так происходит потому, что для высокооплачиваемых работников добавка в заработной плате в частном секторе больше, чем для низкооплачиваемых, и ее влияние больше, чем получение нематериальных благ. В частном секторе обратная ситуация: заработная плата в данной регрессии незначима, тогда как в предыдущей регрессии ее эффект был отрицательным, хотя и небольшим. Также в этой регрессии темп роста ВРП оказывается значимым отрицательным фактором для вероятности смены сектора с частного на государственный. Это подтверждает гипотезу, что при росте экономики частный сектор более привлекателен для работников, чем государственный.

Значимым фактором для смены работы с частного сектора на государственный оказывается неудовлетворенность возможностями роста, с государственного на частный – условиями труда. Уравнение отбора в целом близко к тому, что получалось в регрессии для выбора сектора занятости: вероятность выбора государственного сектора меньше для мужчин, людей с высокой заработной платой, проживающих в городе, удовлетворенных заработной платой.

Расчет предельных эффектов для смены сектора занятости при условии изначального выбора государственного сектора показывает, что все они не оказывают значимого влияния. Такой результат – скорее всего, результат недостаточного количества цензурированных наблюдений (маленькой доли людей, меняющих сектор с государственного на частный). Для частного сектора значимыми оказываются эффекты пола работника, его возраста и стажа, заработной платы на предыдущем рабочем месте и темпов роста ВРП (наиболее отрицательное влияние  $-0,12$ ), пола (мужского  $-0,06$ ) и неудовлетворенности условиями труда и возможностями роста ( $-0,06$ ). Наибольшее отрицательное влияние оказывает темп роста ВРП ( $-0,12$ ), мужской пол ( $-0,06$ ) и неудовлетворенности возможностями роста ( $-0,06$ ).

\* \* \*

Исследование показало, что объем потоков между секторами относительно невелик, большая часть респондентов не меняют место работы в течение года, при этом в частном секторе доля меняющих работу почти в два раза больше, чем в государственном. Однако доля работников, меняющих сектор, среди респондентов, сменивших работу за год, выше в государственном секторе. При этом по абсолютным показателям потоки между секторами примерно равны и размер секторов в процентном отношении остается примерно постоянным. Эти результаты в большой степени обусловлены определением переменных сектора, поскольку сектора разграничивались по отраслям. В частности, это свидетельствует о том, что на российском рынке труда обучение и

## Пределные эффекты для модели с учетом самоотбора

|  | Частный сектор   |                    | Государственный сектор |                    |
|--|------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
|  | пределный эффект | стандартная ошибка | пределный эффект       | стандартная ошибка |
| пол (1 – мужской)                              | -0,063***        | (0,013)            | 0,080                  | (0,195)            |
| Возраст  | 0,002***         | (0,001)            | 0,001                  | (0,019)            |
| семейное положение (1 – замужем)               | 0,004            | (0,003)            | 0,018                  | (0,294)            |
| заработная плата                               | -0,031**         | (0,014)            | 0,018                  | (0,914)            |
| Стаж   | 0,002*           | (0,001)            | -0,005                 | (0,008)            |
| Город  | -0,003           | (0,002)            | -0,049                 | (0,444)            |
| ПГТ  | 0,001            | (0,002)            | 0,013                  | (0,274)            |
| Село   | 0,006            | (0,004)            | -0,010                 | (0,294)            |
| уровень безработицы                            | -0,001           | (0,002)            | 0,003                  | (0,010)            |
| темп роста ВРП                                 | -0,123*          | (0,065)            | 0,062                  | (0,467)            |
| удовлетворенность работой (1 – да)             | 0,002            | (0,019)            | -0,013                 | (0,176)            |
| удовлетворенность условиями труда (1 – да)     | 0,037**          | (0,016)            | -0,022                 | (569,160)          |
| удовлетворенность заработной платой (1 – да)   | -0,006           | (0,015)            | -0,019                 | (0,196)            |
| удовлетворенность возможностями роста (1 – да) | -0,055***        | (0,016)            | -0,059                 | (0,147)            |

переобучение на рабочем месте развиты мало. Вероятно, чтобы сменить сектор, а с ним, скорее всего, и профессию, необходимо получить дополнительное образование, а это часто оказывается несовместимо с текущей занятостью. Чтобы проверить это предположение, необходимо дальнейшее исследование индивидуальных историй респондентов, изучение более продолжительных периодов между изменениями состояния, переходы между секторами через неактивность и безработицу.

В отличие от предыдущих исследований в статье выявлены значимые факторы, определяющие смену сектора российскими работниками. В целом вывод о высокой стабильности занятости в частном и особенно бюджетном секторах не отвергается. Однако показывается, что среди людей, меняющих рабочее место, высока доля работников, покидающих государственный сектор.

На основе анализа факторов перехода можно заключить, что государственный сектор может привлекать работников нематериальными стимулами, обеспечивая комфортные условия на рабочем месте, предоставляя различные льготы сотрудникам. Поскольку заработная плата в государственном секторе значительно отстает от заработной платы в частном секторе и возможности ее увеличения жестко ограничены государством, такие стимулы – единственный способ привлечь высококвалифицированных (а значит, и рассчитывающих на высокую заработную плату) специалистов. Но возможности данного метода не безграничны. Проведенный анализ показывает, что вероятность покинуть государственный сектор выше именно для работников с наиболее высокими заработными платами, для которых разрыв заработных плат, вероятно, более существен.

В целом можно сказать, что в государственном секторе остаются работники, отрицательно относящиеся к риску, более пассивные, не реагирующие на макроэкономические факторы, такие как рост экономики. С одной стороны, это способствует меньшей текучести в государственном секторе, то есть меньшим расходам на найм, обучение, увольнение, с другой – замедляет внедрение инноваций. Работники, не склонные к риску, вряд ли будут проявлять инициативу, улучшать показатели предпринятия и т.д., усугубляя, таким образом, неэффективность государственного сектора.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Гимпельсон В.Е., Лукьянова А.Л. (2006) О бедном бюджетнике замолвите слово...: межсекторные различия в заработной плате // Вопросы экономики. № 6. С. 81–106.
- Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В. (2014) Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг. / Препринты. Высшая школа экономики. Серия WP3 “Проблемы рынка труда”. № 7. М.: НИУ ВШЭ, 2014.
- Иванова М.А. (2015) Взаимосвязь между заработной платой в частном и в государственном секторе // Вопросы экономики. № 7. С. 120–141.
- Лебединская Е.В. (2011) Задачи бюджетной политики в посткризисный период // Сборник докладов годовой тематической конференции НЭА “Образование, наука и модернизация” (Москва, МШЭ МГУ им. М.В.Ломоносова, 20–22 декабря 2010 г.) Приложение к журналу Новой экономической ассоциации (<http://econorus.org/onim/ession.html?id=26>)
- Рощин С.Ю., Разумова Т.О. (2000) Экономика труда. М.: ИНФРА-М.
- Сабириянова К.З. (1998) Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. № 1. С. 42–58.
- Шарунина А.В. (2013) Является ли российский “бюджетник” “неудачником”? Анализ межсекторных различий в оплате труда // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 17. № 1. С. 75–107.
- Bozeman B., Ponomariov B. (2009) Sector Switching from a Business to a Government Job Fast-track Career of Fast Track to Nowhere // Public Administration Review, vol. 69, no 1, pp. 77–91.
- Christofides L.N.; Pashardes P. (2002) Self/paid-employment, public/private sector selection, and wage differentials // Labour Economics, vol. 9, no. 6, pp. 737–762.
- Hansen J.R. (2014) From Public to Private Sector: Motives and explanations for sector switching // Public Management Review, vol. 16, no. 4, pp. 590–607.
- Kankaanranta T., Nummi T., Vainiomaki J., Halila H., Hyppola H., Isokoski M., Kujala S., Kumpusalo E., Mattila K., Virio I., Vanska J., Rissanen P. (2007) The role of job satisfaction, job dissatisfaction and demographic factors on physicians’ intentions to switch work sector from public to private // Health policy, vol. 83, no. 1, pp. 50–64.
- Su X., Bozeman B. (2009) Dynamics of Sector Switching Hazard Models Predicting Changes // Public Administration Review, vol. 69, no. 6, pp. 1106–1114.
- Tschirhart M., Reed K.K., Freeman S.J., Anker A.L. (2008) Is the Grass Greener? Sector Shifting and Choice of Sector by MPA and MBA Graduates // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, vol. 37, no. 4, pp. 668–688.
- Verme P. (2000) The choice of the working sector in transition Income and nonincome determinants of sector participation in Kazakhstan // Economics of Transition, vol. 8, no. 3, pp. 691–731.

---

## Job Mobility of Public and Private Sector Workers

*KLEPIKOVA E.\**

*\*Klepikova Ekaterina - postgraduate student, Faculty of Economic Sciences, Department of Applied Economics, National Research University “Higher School of Economics”. Address: 20, Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: eamaltseva@hse.ru.*

### Abstract

Job mobility is one of the key indexes of labor market flexibility. The article presents the results of public/private sector mobility. This is an empirical work based on data of the Russia Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics (RLMS-HSE) from 2004–2013. Binary choice and Heckman models are used to analyze factors of sector switching. Findings suggest that the volume of flows between sectors is relatively small. But job change in public sector often means a switch to private sector. Significant wage gap between sectors leads to the outflow of the most skilled workers from the public sector. Government can attract workers only by non-material incentives. But it results in self-selection to public sector passive, risk-averse workers.

**Keywords:** public sector, public sector, sector switching, job mobility, employment, labour market.

## REFERENCES

- Bozeman B., Ponomarev B. (2009) Sector Switching from a Business to a Government Job Fast-track Career of Fast Track to Nowhere? *Public Administration Review*, vol. 69, no 1, pp. 77–91.
- Christofides L.N., Pashardes P. (2002) Self/paid-employment, public/private sector selection, and wage differentials. *Labour Economics*, vol. 9, no. 6, pp. 737–762.
- Gimpel'son V.E., Luk'yanova A.L. (2006) O bednom byudzhethnike zamolvite slovo...: mezhsektornye razlichiya v zarabotnoy plate [Are Public Servants Underpaid in Russia? Estimating the Public-Private Wage Gap]. *Voprosy ekonomiki*, no. 6, pp. 81–106.
- Gimpel'son V.E., Sharunina A.V. (2014) *Potoki na rossiyskom rynke truda: 2000–2012 gg.* [Workers Flows in the Russian Labour Market: 2000–2012] Working paper WP3/2014/07 National Research University Higher School of Economics. Moscow: HSE.
- Hansen J.R. (2014) From Public to Private Sector: Motives and explanations for sector switching. *Public Management Review*, vol. 16, no. 4, pp. 590–607.
- Ivanova M.A. (2015) Vzaimosvyaz' mezhdru zarabotnoy platoy v chastnom i v gosudarstvennom sektore [The Interaction between Public and Private Sector Wages]. *Voprosy ekonomiki*, no. 7. pp. 120–141.
- Kankaanranta T., Nummi T., Vainiomaki J., Halila H., Hyppola H., Isokoski M., Kujala S., Kumpusalo E., Mattila K., Virio I., Vanska J., Rissanen P. (2007) The role of job satisfaction, job dissatisfaction and demographic factors on physicians' intentions to switch work sector from public to private. *Health policy*, vol. 83, no. 1, pp. 50–64.
- Lebedinskaya E.V. (2011) Zadachi byudzhethnoy politiki v postkrisisnyy period [Tasks of fiscal policy in the post-crisis period] *Sbornik dokladov godovoy tematicheskoy konferentsii NEA "Obrazovanie, nauka i modernizatsiya"* (Moskva, MShE MGU im. M.V. Lomonosova, 2010) – *Supplement to the Journal of the New Economic Association* (<http://econorus.org/onim/ession.phtml?id=26>)
- Roshchin S.Yu., Razumova T.O. (2000) *Ekonomika truda* [Labour Economics]. Moscow: INFRA-M.
- Sabir'yanova K.Z. (1998) Mikroekonomicheskii analiz dinamicheskikh izmeneniy na rossiyskom rynke truda [Microeconomic Analysis of Dynamic Changes in the Russian Labor Market]. *Voprosy ekonomiki*, no. 1, pp. 42–58.
- Sharunina A.V. (2013) Yavlyaetsya li rossiyskiy "byudzhethnik" "neudachnikom"? Analiz mezhsektornykh razlichiy v oplate truda [Are Public Sector Workers "Losers"? Estimation of the Public-private Wage Gap in Russia]. *Ekonomicheskii zhurnal VSE*. vol.17, no. 1, pp. 75–107.
- Su X., Bozeman B. (2009) Dynamics of Sector Switching Hazard Models Predicting Changes. *Public Administration Review*, vol. 69, no. 6, pp. 1106–1114.
- Tschirhart M., Reed K.K., Freeman S.J., Anker A.L. (2008) Is the Grass Greener? Sector Shifting and Choice of Sector by MPA and MBA Graduates. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 37, no. 4, pp. 668–688.
- Verme P. (2000) The choice of the working sector in transition Income and nonincome determinants of sector participation in Kazakhstan. *Economics of Transition*, vol. 8, no. 3, pp. 691–731.