

ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

Н. А. Шаймарданова¹

НИУ «Высшая школа экономики» (Москва, Россия)

УДК: 331.2, 35.089.7

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ ОПЛАТЫ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИИ И ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Статья посвящена сравнению систем оплаты и уровней денежного содержания гражданских служащих в Российской Федерации и Великобритании, а также выявлению факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих обеих стран. При сопоставимых размерах оплаты гражданских служащих по паритету покупательных элементах оплаты и наиболее высокооплачиваемых сферах деятельности. Эмпирическую основу исследования составляет анализ данных Минтруда России и Национальной статистической службы Великобритании об уровнях оплаты гражданских служащих в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации и центральных государственных органах Великобритании. По итогам сравнительного анализа оплата гражданских служащих в Российской Федерации значительно больше, чем в Великобритании, в таких сферах деятельности, как безопасность, оборона, юстиция, судопроизводство, строительство, жилищно-коммунальное хозяйство и статистика. В Великобритании, наоборот, размер оплаты гражданских служащих выше, чем в Российской Федерации, в сферах образования, науки, культуры, туризма, средств массовой информации, промышленности и экономики. На основе рассмотренных теорий и исследований в статье проведен эконометрический анализ факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих в Российской Федерации и Великобритании. По результатам регрессионного анализа выявлены статистически значимые институциональные и половозрастные факторы, обуславливающие высокий уровень оплаты гражданских служащих обеих стран, например, деятельность в финансовой, налоговой и таможенной сферах в России или работа в небольших по численности государственных органах в Великобритании.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, гражданские служащие, денежное содержание, оплата гражданских служащих, квалификация, структура оплаты, премии, надбавки.

¹ Шаймарданова Надежда Андреевна — аспирант департамента политики и управления факультета социальных наук, ведущий аналитик Центра развития государственной службы Института государственного и муниципального управления, НИУ «Высшая школа экономики»; e-mail: naefimova@hse.ru, ORCID: 0000-0002-1821-5240.

Цитировать статью: Шаймарданова, Н. А. (2022). Ключевые факторы оплаты гражданских служащих в России и Великобритании. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, (6), 159–189. <https://doi.org/10.38050/01300105202268>.

N. A. Shaimardanova

HSE University (Moscow, Russia)

JEL: J31, J33, J38

KEY FACTORS OF CIVIL SERVANTS' PAYMENT IN RUSSIA AND GREAT BRITAIN

The article compares civil servants' payment systems and wage levels in the Russian Federation and the United Kingdom, and identifies the factors affecting the civil servants' pay level in both countries. With comparable civil servants' payment levels in terms of purchasing power in Russia and Great Britain, there are differences in structural elements of payment and the fields of activity that are highly paid. The study is based on data analysis of the RF Ministry of Labour and the UK Office for National Statistics concerning civil servants' pay levels in central offices of federal executive bodies of the Russian Federation and central public bodies of the UK. The comparative analysis shows that civil servants' payment in Russia is significantly higher than that in Great Britain in such fields as security, defense, justice, legal proceedings, construction, housing and utilities, and statistics. In Great Britain, by contrast, civil servants are paid more than in Russia in spheres of education, science, culture, tourism, media, industry and economics. Based on theories and studies reviewed, the article provides an econometric analysis of factors affecting the civil servants' pay level in Russia and Great Britain. Regression analysis identifies statistically significant institutional, gender and age factors which determine the high level of the civil servants' pay in both countries, for example, activities in financial, tax and customs spheres in Russia or work in small-size public bodies in Great Britain.

Keywords: civil service, civil servants, payment, qualification, pay structure, bonuses, allowances.

To cite this document: Shaimardanova, N. A. (2022). Key factors of the civil servants' pay in Russia and Great Britain. *Moscow University Economic Bulletin*, (6), 159–189. <https://doi.org/10.38050/01300105202268>.

Введение

Несмотря на практически одинаковые средние размеры оплаты гражданских служащих Российской Федерации и Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии (далее — Великобритания), в структуре и принципах оплаты двух стран существуют значительные отличия. Они заключаются как в компонентах оплаты гражданских служащих, так и в степени влияния половозрастных и институциональных факторов на общий уровень оплаты.

Целью данного исследования является сравнение систем оплаты и размеров денежного содержания гражданских служащих Российской Федерации и Великобритании. Задачами исследования являются сопоставление уровней оплаты гражданских служащих по сферам деятельности государственных органов; проведение регрессионного анализа факторов, влияющих на уровень оплаты гражданских служащих обеих стран; определение ключевых различий в компонентах, обуславливающих высокие размеры оплаты гражданских служащих России и Великобритании. Выбор Российской Федерации и Великобритании для исследования объясняется сходством определенных типов существующих государственных органов обеих стран, наличием статистических данных по оплате в разрезах государственных органов и возможностью использования опыта организации оплаты гражданских служащих Великобритании в Российской Федерации.

Настоящая статья структурирована следующим образом. В обзоре литературы представлены исследования, раскрывающие взаимосвязь оплаты гражданских служащих с различными факторами, и систематизированы ключевые факторы оплаты гражданских служащих. В последующих частях статьи приведено описание систем оплаты гражданских служащих Российской Федерации и Великобритании и сравнение размеров оплаты гражданских служащих по государственным органам, типам государственных органов и сферам деятельности в обеих странах. В заключительной части представлен регрессионный анализ факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих Российской Федерации и Великобритании.

Основные факторы оплаты гражданских служащих

Оплата гражданских служащих и факторы, влияющие на ее размер, являются предметом изучения во многих исследованиях. Однако проблема выявления факторов, статистически значимо влияющих на оплату гражданских служащих, не была полностью изучена, что обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Оплата гражданских служащих может зависеть от множества факторов: профессиональных факторов (квалификации, уровня образования, стажа работы), институциональных факторов (сферы деятельности, уровня власти, замещаемой должности, численности гражданских служащих в государственных органах), половозрастных факторов, от расовой принадлежности и семейного положения гражданских служащих, от места прохождения службы и условий работы, от достижения гражданскими служащими показателей результативности профессиональной деятельности и от множества других факторов. В данной статье рассматривается зависимость оплаты гражданских служащих от институциональных и половозрастных факторов, что объясняется наличием определенных статистических данных.

Зависимость оплаты гражданских служащих от институциональных факторов. Многие исследователи рассматривают связь оплаты сотрудников со сферами их деятельности. Э. Н. Соболев и И. В. Соболева пришли к выводу, что в российской экономике при определении заработка главную роль играют не факторы, связанные с развитием рабочей силы (квалификация, опыт, образование) и половой принадлежностью, а внешние по отношению к работнику факторы: работа в более успешных и конкурентоспособных отраслях (экспортно-ориентированных), в более богатом регионе (нефтегазовом, с преобладанием военно-промышленного комплекса) и на преуспевающем предприятии. Весьма неблагоприятны зарплатные позиции работников отраслей сельского хозяйства и легкой промышленности (Соболев, Соболева, 2014; Соболев, 2017). А. Е. Ильин и А. Р. Самойлов также определили зависимость дифференциации в сфере оплаты в России от производственных критериев (отраслей и видов деятельности). Например, самой высокооплачиваемой сферой деятельности на протяжении пяти лет является финансовая деятельность, а самыми низкооплачиваемыми остаются сферы рыболовства, рыбоводства, а также гостиничной и ресторанной деятельности (на примере Курской области) (Ильин, Самойлов, 2015).

Что касается государственных служащих Великобритании, Г. А. Борщевский выявил, что самые высокие заработные платы государственных служащих наблюдаются в отраслях промышленности, самая низкая оплата отмечена в аппарате ведомств сельского хозяйства и экологии. В России гражданские служащие, осуществляющие деятельность в отраслях промышленности, строительства и транспорта, получают оплату выше средней по всем анализируемым федеральным органам исполнительной власти, самая низкая средняя оплата в органах управления сельским хозяйством и экологической политикой. Г. А. Борщевский предположил, что британское правительство демонстрирует повышенное внимание к отраслям государственной безопасности и промышленной политики, так как в них занята доля государственных служащих, превышающая долю реализуемых ими функций и получающих повышенную оплату, а для российского правительства в приоритете органы управления в промышленности, строительстве и транспорте, а также в финансовой сфере, в которой наблюдается значительная диспропорция между большой численностью госслужащих и малым количеством реализуемых ими функций (Борщевский, 2017).

Оплата труда также зависит не только от отрасли деятельности, но и от уровня власти, «подведомственности» государственного органа и замещаемой должности. Например, оплата труда государственных служащих США зависит от уровня власти (федеральная власть, правительства штатов, местные органы самоуправления), сферы деятельности, ранга занимаемой должности (Жигун, 2014). В США и ФРГ оклад федеральных государственных гражданских служащих определяется в зависимости

от разряда (Занко, 2017). В Германии, Франции и Японии применяется романо-германская система оплаты труда государственных служащих, при которой размеры должностных окладов утверждаются высшим органом исполнительной власти и отражаются в тарифной сетке оплаты. В таком случае размеры оплаты государственных служащих зависят в основном от должностей, грейдов, рангов, квалификации, стажа работы и профессиональных групп (Гринберг и др., 2018; Журавлева, 2017; Тищенко, 2012). В то же время, по мнению некоторых исследователей на смежных ступенях иерархии гражданские служащие с большим стажем на более младших должностях могут получать более высокие должностные оклады, чем гражданские служащие на более высоких должностях, но с меньшим стажем (Добролюбова и др., 2019).

В отношении гражданских служащих России некоторые исследователи отмечают дифференциацию в уровне оплаты труда на гражданской службе в зависимости от категорий должностей и в зависимости от подчиненности федеральных органов исполнительной власти (Добролюбова и др., 2018; Чекин, 2014). Гражданские служащие более младших должностей имеют должностные оклады ниже, чем гражданские служащие более старших должностей (Добролюбова и др., 2019). Согласно исследованию Д. С. Парфентьевой, оплата гражданских служащих Российской Федерации зависит от «подведомственности», функций, полномочий и «политического веса» федерального органа исполнительной власти (Парфентьева, 2014).

Множество исследователей считает, что размер компании (численность сотрудников, которые в ней работают) является одним из основных факторов, определяющих вознаграждение руководства. Например, с размерами компаний положительно связаны денежное вознаграждение директоров в британских компаниях (Venito, Conyon, 1999) и оплата генеральных и исполнительных директоров в гонконгских компаниях (Firth et al., 1999). Однако некоторые исследователи придерживаются мнения, что размер предприятия мало влияет на заработную плату сотрудников в США (Evans, Leighton, 1989).

Касательно государственных служащих Великобритании, Г. А. Боршевский выявил значимые корреляции между численностью работников аппаратов ведомств Великобритании и их оплатой: в 74% случаев в ведомствах с большой численностью служащих уровень оплаты выше. Существуют также корреляции между численностью государственных служащих России и уровнем их оплаты (84%) (Боршевский, 2017).

Зависимость оплаты гражданских служащих от половозрастных факторов. Различия в оплате мужчин и женщин исследуются во множестве работ. Гендерный разрыв в оплате труда варьируется в зависимости от стран, например, среди стран ОЭСР женщины в Австралии, Бельгии, Италии и Швеции зарабатывают на 80% больше, чем мужчины, тогда как в Австрии, Канаде и Японии женщины зарабатывают на 60% больше (Polachek,

Xiang, 2014). Но в большинстве исследований отмечается, что женщины получают более низкую заработную плату по сравнению с мужчинами. По результатам анализа панельных данных, М. П. Декина пришла к выводу, что в России пол работника также является одним из основных факторов, оказывающих влияние на уровень почасовой оплаты труда. Мужчины получают больший размер заработной платы, чем женщины (Декина, 2016). Различия в оплате мужчин и женщин объясняются разными факторами.

Дж. Минцер и С. Полачек связывают разницу в оплате мужчин и женщин с тем, что женщины вынуждены прерывать свою карьеру, в результате чего их трудовой стаж и практический опыт меньше, чем у мужчин, т.е. они аккумулируют меньше человеческого капитала (Mincer, Polachek, 1974). Некоторыми исследователями было выявлено, что дифференциация в оплате различных стран определяется разными стимулами женщин к работе, коэффициентом рождаемости, максимальной ставкой предельного подоходного налога, уровнем образования (Polachek, Xiang, 2014). Другими исследователями также было выявлено, что женщинам платят меньше, чем мужчинам, и что разница в оплате мужчин и женщин варьируется в зависимости от сферы деятельности (Thornley, Thörnqvist, 2009).

Причиной различий в оплате мужчин и женщин в Польше считают то, что принятие роли мужчины как главного кормильца семьи равносильно признанию его доминирующей роли в профессиональном секторе (Korucińska, Kryńska, 2016). В Германии причиной гендерной дифференциации оплаты труда является принадлежность к определенной профессии: средний заработок в профессиях, в которых доминируют женщины, ниже, чем в профессиях, в которых доминируют мужчины. В государственном секторе в Германии дифференциация оплаты труда мужчин и женщин небольшая (Wrohlich, 2017).

В государственном секторе Австралии также существует значительный гендерный разрыв в оплате труда в некоторых профессиях, в частности в управленческих и канцелярских профессиях. В сферах государственного сектора, где доминируют крупные феминизированные профессиональные группы, например, медсестры и преподаватели, дискриминация по полу меньше (Bradley et al., 2014). Для государственного сектора в Австралии характерен «липкий пол», т.е. женщины дольше задерживаются на начальных позициях в служебной иерархии, однако, нет «стеклянного потолка», т.е. женщины могут подниматься по карьерной лестнице (Кее, 2006). На государственной службе в Новой Зеландии гендерный разрыв в оплате труда обусловлен горизонтальной и вертикальной сегрегацией женщин-работников в пользу менее оплачиваемых профессий и должностей (Gosse, Ganesh, 2004). Неравенство в оплате мужчин и женщин сохраняется и в государственном секторе США (Alkadry, Tower, 2006). Государственные служащие мужского пола заняты на более высо-

кооплачиваемых работах (Жигун, 2014). Городские управляющие-женщины США в среднем зарабатывают 73% от заработка городских менеджеров-мужчин, что связано с более низким авторитетом на рабочем месте у женщин (Alkadry et al., 2017). Б. Болитцер и Е. М. Годтланд установили, что различия в оплате мужчин и женщин в федеральном правительстве США связаны с уровнем образования и опытом работы, а также типом занятий (Bolitzer, Godtland, 2012).

Для государственной службы в России тоже характерны вертикальная сегрегация и эффект «стеклянного потолка» для женщин, наблюдается асимметрия в представленности женщин и мужчин на должностях федеральной государственной службы и государственной службы субъектов РФ. Государственные служащие женского пола в основном занимают должности, не предполагающие принятия ответственных решений (Мальцева, Рошин, 2007; Рошин, Зубаревич, 2005). В государственном секторе Великобритании также существует гендерный разрыв в оплате труда, однако он не такой большой и гораздо более высокий в верхней части распределения доходов (Jones et al., 2018; Jones, Kaya, 2019).

Зависимость уровня оплаты сотрудников от возраста представлена в работах большого количества исследователей, причем она может быть как отрицательной, так и положительной. Многие исследователи анализируют дискриминацию в заработной плате по признаку возраста. Беккер считал, что инвестиции в человеческий капитал повышают доходы в более старшем возрасте, потому что доходность прибавляется к заработкам, и понижают их в более молодом возрасте, так как затраты на найм и обучение сотрудников вычитаются из заработка (Becker, 1962; 1993). Молодые сотрудники в Европе и Великобритании получают более низкую заработную плату (Sargeant, 2010). В США наличие высокой заработной платы в распределении пожилых работников объясняется увеличением производительности труда рабочих (Duigou, 2012). В США также существует дискриминация специалистов в области информационных технологий по возрасту. Программисты в возрасте 40 лет и старше получают заработную плату больше, чем программисты младше 40 лет, однако пожилые программисты не зарабатывают столько, сколько должны, если принимать во внимание различия в образовании и опыте между ними и молодыми программистами (Galup et al., 2004; Quan et al., 2008). На российском рынке труда работники в возрасте 30 лет и старше получают больший размер оплаты, чем молодежь, в сферах, где в наибольшей степени ценится опыт работы, например, в сфере образования или в органах управления, а также на высококвалифицированных рабочих местах, требующих наличия высшего образования и опыта работы (Рудаков, 2015).

Присутствует также возрастная дискриминация при оплате труда пожилых сотрудников, например, в Норвегии, однако в государственном секторе страны положение пожилых работников относительно хорошее

(Solem, 2016). В Польше, согласно анализу данных выборочного опроса работодателей, более молодые работники получают более высокую заработную плату (Rutkowski, 1996). И на российском рынке труда заработная плата сотрудников в среднем растет до 40–45 лет, после чего она начинает снижаться (Гимпельсон, 2019; Капелюшников, 2012). Работники старших возрастов, как правило, получают меньший размер заработной платы, чем более молодые коллеги (Добролюбова и др., 2019). В связи с этим можно говорить, что и в России существует дискриминация пожилых работников в заработной плате: для мужчин начиная с возраста 45–55 лет, для женщин — с 55–64 лет. Низкая заработная плата пожилых работников в отраслях государственного сектора в России компенсируется различными социальными гарантиями (Клепикова, Колосницына, 2017).

Ключевые факторы оплаты гражданских служащих. На основании рассмотренных выше исследований можно отметить, что оплата гражданского служащего зависит от его половой принадлежности и возраста, а также от сферы деятельности, «подведомственности» государственного органа, замещаемой гражданским служащим должности и численности гражданских служащих в государственном органе. По мнению исследователей, влияние вышеперечисленных факторов на размер оплаты гражданских служащих может быть различным. На основании рассмотренных выше исследований можно предположить, что в России институциональные факторы оказывают большее влияние на размер оплаты гражданских служащих, чем половозрастные факторы. В Великобритании, наоборот, можно предположить, что уровень оплаты гражданских служащих зависит в большей степени от половозрастных факторов, чем от институциональных.

Системы оплаты гражданских служащих в России и Великобритании

В Российской Федерации к государственной службе относятся гражданские служащие, военнотружущие и государственные служащие иных видов (в основном сотрудники правоохранительных органов). К гражданским служащим относятся те, кто осуществляет свою профессиональную служебную деятельность в различных государственных органах в соответствии с законодательством Российской Федерации. В Великобритании к публичной службе¹ относятся все работники государственного сектора, в том числе учителя и врачи, а к гражданской службе² — гражданские служащие, работающие в государственных органах. Для обеспечения сопоставимости в данном исследовании сравниваются системы оплаты только гражданских служащих обеих стран.

¹ Public service.

² Civil service.

Структура оплаты гражданских служащих в России. Общие положения об оплате гражданских служащих, регулирующие основы организации и структуру их денежного содержания, содержатся в ст. 50–51 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Федеральный закон, 2004). Ключевым нормативным правовым актом, устанавливающим размеры и порядок оплаты федеральных гражданских служащих, является Указ Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» (Указ Президента Российской Федерации, 2006).

В соответствии с законодательством денежное содержание гражданских служащих состоит из оклада денежного содержания и дополнительных выплат. Оклад денежного содержания, в свою очередь, состоит из должностного оклада и оклада за классный чин (рис. 1). Должностной оклад и оклад за классный чин выплачиваются гражданским служащим ежемесячно. Должностной оклад зависит от замещаемой гражданским служащим должности на гражданской службе, а оклад за классный чин — от присвоенного ему классного чина гражданской службы, классного чина юстиции или дипломатического ранга (Федеральный закон, 2004).

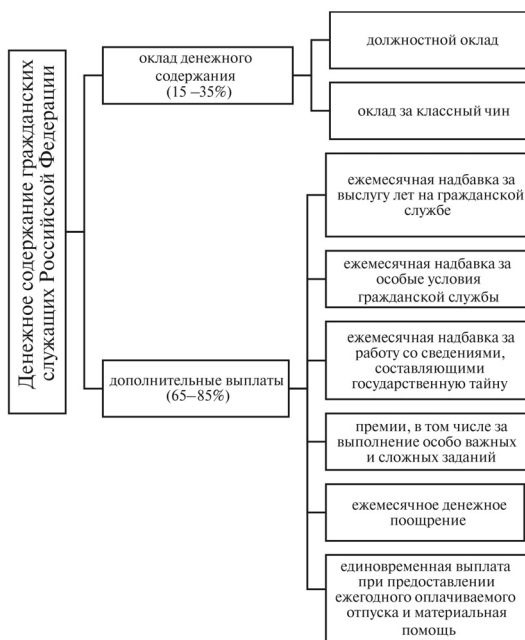


Рис. 1. Структура денежного содержания гражданских служащих Российской Федерации по состоянию на 2021 г.

Источник: составлено автором на основе Федерального закона № 79-ФЗ.

Дополнительные выплаты подразделяются на надбавки, премии и компенсации (рис. 1). Гражданским служащим могут производиться и иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации. Как правило, иные выплаты предназначены для отдельных должностей (например, дипломатов, работников торговых представительств) и связаны со спецификой деятельности. В 2022 г. была усовершенствована оплата труда федеральных государственных гражданских служащих в России, в том числе были повышены размеры должностных окладов, окладов за классный чин и ежемесячных денежных поощрений. В 2021 г. в отличие от должностного оклада дополнительные выплаты составляли большую часть денежного содержания (65–85%). Наибольшим компонентом в структуре оплаты гражданских служащих было ежемесячное денежное поощрение.

Структура оплаты гражданских служащих в Великобритании. Ключевым документом, регулирующим оплату гражданских служащих в Великобритании, является руководство по оплате гражданских служащих, составляемое Казначейством Ее Величества и утверждаемое Кабинетом министров Великобритании (Civil Service Pay..., 2021). Данному руководству по оплате должны следовать все государственные органы при планировании годовых выплат (UK Pay Policy, (n.d.)). Несмотря на то, что общий уровень оплаты государственных органов контролируется Казначейством, у государственных органов есть довольно большая свобода устанавливать свои собственные ставки заработной платы в пределах определенных лимитов. Каждый департамент несет ответственность за реализацию политики оплаты гражданских служащих и устанавливает структуру оплаты и шкалу заработной платы, которые впоследствии согласуются с Казначейством Ее Величества (Civil Service Pay..., 2021).

Оплата гражданских служащих Великобритании включает базовую часть оплаты, надбавки, доплаты за сверхурочную работу и премии (бонусы). Базовая часть оплаты представляет собой должностной оклад и, в отличие от России в 2021 г., составляет большую часть оплаты гражданских служащих (70–90%). Надбавки выплачиваются за сложность и напряженность работы, сменную и дежурную работу, квалификацию и навыки гражданских служащих, а также есть региональные надбавки (например, надбавка за работу в Лондоне) и пособие по отпуску. Премии (бонусы / неконсолидированные выплаты по результатам) выплачиваются гражданским служащим в зависимости от результатов работы на индивидуальном, командном или организационном уровне. Они включают выплаты по результатам работы, основанные на индивидуальных вкладах в департамент и оцениваемые системой управления эффективностью департаментов, и специальные бонусные схемы для индивидуальных выплат за специальные проекты или выдающуюся работу, которые не охватываются системой управления эффективно-

стью департаментов (рис. 2) (Civil Service Pay ..., 2021; UK Pay Policy, (n.d.)).

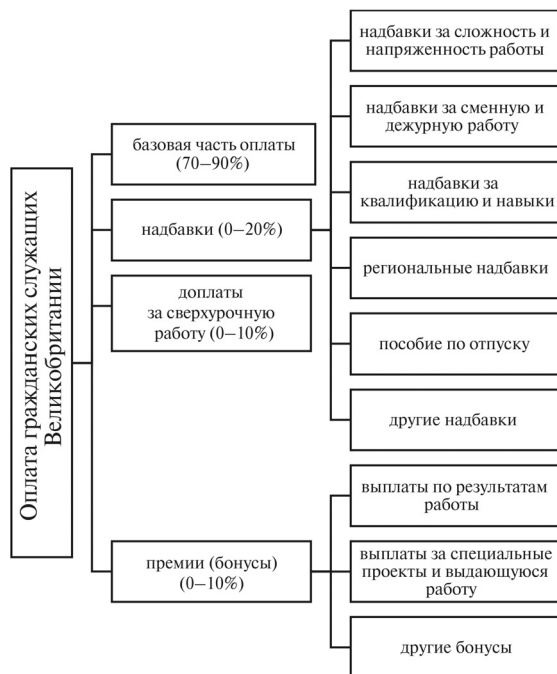


Рис. 2. Структура оплаты гражданских служащих Великобритании
Источник: составлено автором на основе руководства по оплате гражданских служащих Великобритании на 2021/2022 г.

Сравнивая системы оплаты гражданских служащих в Российской Федерации и Великобритании, стоит отметить, что в России структурные элементы оплаты гражданских служащих жестко закреплены в законодательстве, в то время как в Великобритании более гибкая система оплаты гражданских служащих за счет нечеткого закрепления компонентов оплаты. В 2021 г. в России постоянная часть оплаты гражданских служащих в процентном отношении также была сравнительно небольшая, а в Великобритании базовая часть оплаты гражданских служащих является самой значимой по размеру в структуре оплаты.

Методология исследования

Для сопоставления уровней денежного содержания гражданских служащих в Российской Федерации и Великобритании проведен сравнительный анализ размеров оплаты гражданских служащих в обеих странах.

Данный анализ проведен в следующих разрезах: по сферам деятельности государственных органов, по типам государственных органов и по государственным органам.

Для выявления факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих Российской Федерации и Великобритании, проведен регрессионный анализ. Исходя из ранее проанализированной литературы были выделены две группы факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих: институциональные и половозрастные факторы. Исследовательский интерес представляет определение группы факторов, оказывающих большее влияние на оплату гражданских служащих. В соответствии с этим выдвинуты следующие исследовательские гипотезы.

Гипотеза 1. В Российской Федерации институциональные факторы оказывают большее влияние на уровень оплаты гражданских служащих, чем половозрастные.

Гипотеза 2. В Великобритании уровень оплаты гражданских служащих зависит в большей степени от половозрастных факторов, чем от институциональных.

Для выявления и анализа факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих, автором проведен линейный регрессионный анализ.

Эмпирическая база исследования. Сравнительный и регрессионный анализ проводится на уровне центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации и центральных государственных органов Великобритании. Для анализов используются данные Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (за 2019 и 2020 гг.) и данные Национальной статистической службы Великобритании (за 2020 г.) (Данные мониторинга кадрового состава...; Civil Service statistics..., 2020).

Выборка исследования для сравнительного и регрессионного анализов представлена следующими типами государственных органов: в России — министерствами, службами и агентствами; в Великобритании — министерскими департаментами, неминистерскими департаментами и исполнительными агентствами, подведомственными министерским департаментам (Departments, agencies and public bodies, (n.d.)).

В Российской Федерации федеральные министерства выполняют «функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию» в установленных сферах деятельности, федеральные службы осуществляют «функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, а также специальные функции в области обороны, государственной безопасности, защиты и охраны государственной границы Российской Федерации, борьбы с преступностью, общественной безопасности», федеральные агентства осуществляют «функции по оказа-

нию государственных услуг, по управлению государственным имуществом и правоприменительные функции, за исключением функций по контролю и надзору» (Указ Президента Российской Федерации, 2004).

В Великобритании министерские департаменты определяют направления государственной политики в различных сферах, неминистерские департаменты выполняют регулирующие функции и функционируют отдельно от министерских департаментов, а исполнительные агентства, подведомственные министерским департаментам, обычно предоставляют государственные услуги. Министерские департаменты в Великобритании возглавляют министры, неминистерские департаменты — высокопоставленные государственные гражданские служащие (Classification Of Public Bodies..., (n.d.); How government works, (n.d.); Public bodies, 2013). Таким образом, можно сказать, что рассматриваемые типы государственных органов Российской Федерации и Великобритании сопоставимы между собой (табл. 1).

Таблица 1

**Сопоставление анализируемых типов государственных органов
в России и Великобритании**

Типы центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации	Типы центральных государственных органов Великобритании
Министерства (21)	Министерские департаменты (16)
Службы (11)	Неминистерские департаменты (17)
Агентства (31)	Исполнительные агентства, подведомственные министерским департаментам (35)

Источник: составлено автором.

Эмпирические данные для исследования. Для сравнительного анализа уровней оплаты гражданских служащих в Российской Федерации и Великобритании используются данные по обеим странам за 2020 г. Для регрессионного анализа факторов, влияющих на размеры оплаты гражданских служащих Великобритании, также взяты данные за 2020 г., так как данные представлены в необходимых разрезах (Civil Service statistics, 2020). Для регрессионного анализа факторов, влияющих на размеры оплаты гражданских служащих Российской Федерации, используются данные за 2019 г. из-за отсутствия данных о численности гражданских служащих Российской Федерации в разрезе категорий должностей, половой принадлежности, возрастов, областей профессиональной служебной деятельности за 2020 г. (Данные мониторинга кадрового состава...).

Выборка исследования по Великобритании состоит из 68 центральных государственных органов Великобритании, включая 16 министерств (министерских департаментов), 17 неминистерских департаментов и 35 исполнительных агентств, подведомственных министерским департаментам (Departments, agencies and public bodies, (n.d.)). Выборка исследования по Российской Федерации за 2020 г. состоит из 63 центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти, включая 21 министерство, 25 служб и 17 агентств, а за 2019 г. — из 64 федеральных органов исполнительной власти, включая 21 министерство, 23 службы и 20 агентств (Данные мониторинга кадрового состава...).

Ограничением исследования является отсутствие данных по девяти центральным аппаратам федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за 2020 г. (СВР России, ФСБ России, ФСО России, ФСТЭК России, «Росжелдор», «Роснедра», «Роспотребнадзор», «Россотрудничество», ФМБА России), данных по восьми центральным аппаратам федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за 2019 г. (СВР России, ФСБ России, ФСО России, ФСТЭК России, Минкавказ России, «Росжелдор», «Ространснадзор», ФТС России) и данных по Агентству по охране здоровья Великобритании за 2020 г. Из выборки по Великобритании были исключены Генеральная прокуратура, Королевская прокурорская служба и Верховный суд Великобритании, так как в Российской Федерации аналогичные государственные органы (Прокуратура Российской Федерации, Верховный суд Российской Федерации) не относятся к исполнительной ветви власти. Из выборки по Великобритании также был исключен Кабинет министров Великобритании, так как аналогичным органом в России является Аппарат Правительства Российской Федерации, данные по которому отсутствуют (Данные мониторинга кадрового состава...; Civil Service statistics, 2020; Departments, agencies and public bodies, (n.d.)).

Уровни оплаты гражданских служащих обеих стран в сравнительном и регрессионном анализе рассчитаны в рублях с учетом паритета покупательской способности (далее — ППС) (Purchasing Power Parities, (n.d.)). Например, среднемесячная заработная плата гражданских служащих с учетом ППС в долларах рассчитывается как среднемесячная заработная плата гражданских служащих в национальной валюте, деленная на показатель паритета покупательной способности в 2020 г. (для России — 24,493 руб. к доллару; для Великобритании — 0,689 фунта к доллару) (Purchasing Power Parities, (n.d.)). Для расчета среднемесячной заработной платы гражданских служащих с учетом ППС в рублях среднемесячная заработная плата гражданских служащих с учетом ППС в долларах умножается на среднегодовой курс доллара к российскому рублю за 2020 г. (72,323 руб. за 1 долл. США) (Курс доллара США..., (н.д.)).

Сравнительный анализ уровней оплаты гражданских служащих в России и Великобритании

Сравнительный анализ уровней оплаты гражданских служащих в России и Великобритании показывает, что средние размеры оплаты гражданских служащих с учетом ППС в обеих странах практически одинаковые. По данным Минтруда России, в 2020 г. среднемесячная заработная плата гражданских служащих в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти в Российской Федерации составила 335 тыс. руб. с учетом ППС, а в центральных государственных органах Великобритании — 334 тыс. руб. с учетом ППС. Средний номинальный уровень оплаты в рассматриваемых государственных органах в 2020 г. в России составил около 112 тыс. руб., в Великобритании — около 3 тыс. фунтов.

Что касается распределения государственных органов Российской Федерации и Великобритании по среднемесячной заработной плате гражданских служащих в 2020 г., стоит отметить, что процентные соотношения государственных органов с идентичными диапазонами заработных плат гражданских служащих практически одинаковые в обеих странах (рис. 3 и 4).

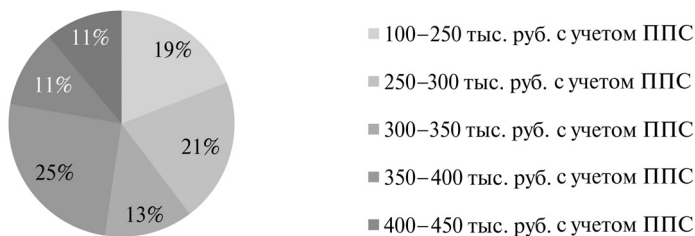


Рис. 3. Распределение центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации по среднемесячной заработной плате гражданских служащих в 2020 г. (%)

Источник: составлено автором на основе данных Минтруда России.

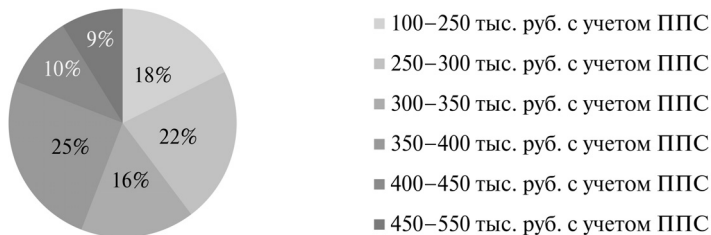


Рис. 4. Распределение центральных государственных органов Великобритании по среднемесячной заработной плате гражданских служащих в 2020 г. (%)

Источник: составлено автором на основе данных Национальной статистической службы Великобритании.

Анализ размеров оплаты гражданских служащих по сферам деятельности государственных органов. Для проведения анализа размеров оплаты гражданских служащих по сферам деятельности в России использован Перечень областей и видов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации, разработанный Минтрудом России (Квалификационные требования..., 2016), в Великобритании – перечень видов деятельности (функций), содержащийся в данных Национальной статистической службы Великобритании (Civil service statistics, 2020). На основе этих двух перечней автором определены 16 укрупненных сфер деятельности, представленных в табл. 2. Все 63 центральных аппарата федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации и 68 центральных государственных органов Великобритании классифицированы по 16 сферам деятельности (табл. 2). Ряд государственных органов были одновременно классифицированы к двум и более сферам деятельности¹.

Таблица 2

Соотнесение государственных органов России и Великобритании к сферам деятельности

№ п/п	Сферы деятельности	Количество государственных органов	
		Российская Федерация	Великобритания
1	Безопасность, оборона	6	8
2	Здравоохранение	3	4
3	Земельные и имущественные отношения	3	3
4	Культура, архивное дело, туризм, средства массовой информации и спорт	10	3
5	Международные отношения	2	3
6	Образование, наука, молодежная политика	4	6
7	Природные ресурсы, окружающая среда	4	5
8	Промышленность, торговля, энергетика	5	3
9	Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство	4	4
10	Статистика	1	1
11	Строительство, жилищно-коммунальное хозяйство	2	2
12	Транспорт	6	6
13	Труд и пенсионное обеспечение	2	1
14	Финансовая, налоговая и таможенная деятельность	5	8
15	Экономика	7	9
16	Юстиция, судопроизводство	3	8

Источник: составлено автором на основе перечня областей и видов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации и данных Национальной статистической службы Великобритании.

¹ Например, Министерство бизнеса, энергетики и промышленной стратегии в Великобритании относится к сфере промышленности, торговли, энергетики и к сфере экономики.

По результатам анализа размеров оплаты гражданских служащих по сферам деятельности государственных органов России и Великобритании выявлено, что в Российской Федерации наибольший размер оплаты в 2020 г. получали гражданские служащие, занимающиеся финансовой, налоговой, таможенной деятельностью, а также гражданские служащие, работающие в сфере строительства, ЖКХ и здравоохранения. В Великобритании наибольший уровень оплаты гражданских служащих отмечен в таких сферах, как финансовая, налоговая и таможенная деятельность, промышленность, торговля, энергетика и экономика. В обеих странах финансовая, налоговая и таможенная деятельность является наиболее высокооплачиваемой сферой деятельности на гражданской службе. Наименьший размер оплаты гражданских служащих в Российской Федерации в 2020 г. — в сфере культуры, архивного дела, туризма, СМИ и спорта, а в Великобритании — в сфере пенсионного обеспечения (рис. 5).

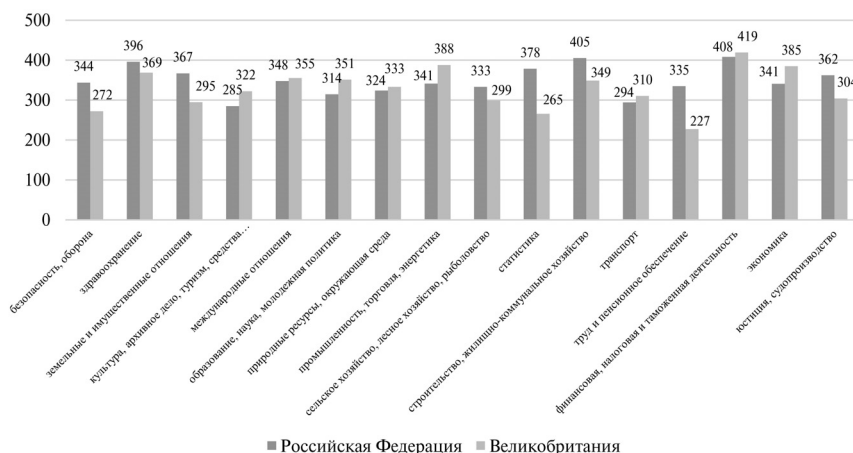


Рис. 5. Среднемесячная заработная плата гражданских служащих по сферам деятельности в Российской Федерации и Великобритании в 2020 г. (тыс. руб. с учетом ППС)

Источник: составлено автором на основе данных Минтруда России и Национальной статистической службы Великобритании.

Стоит отметить, что в Российской Федерации оплата гражданских служащих значительно больше, чем в Великобритании, в таких сферах деятельности, как безопасность и оборона, юстиция и судопроизводство, строительство и жилищно-коммунальное хозяйство и статистика. В Великобритании же, наоборот, оплата гражданских служащих выше, чем в Российской Федерации, в сферах образования, науки, культуры, туризма, средств массовой информации, промышленности и экономики. Коэффициент дифференциации минимального уровня оплаты гражданских

служащих по сферам деятельности в России по отношению к Великобритании равен 1,3, коэффициент дифференциации максимального размера оплаты — 1,0.

Анализ размеров оплаты гражданских служащих по типам государственных органов. Сравнивая среднемесячную заработную плату гражданских служащих в 2020 г. в разрезе типов государственных органов (министерств, служб, агентств в России и министерских департаментов, неминистерских департаментов и исполнительных агентств в Великобритании), стоит отметить, что в Российской Федерации в министерствах средний размер оплаты гражданских служащих больше, чем в службах и агентствах. В Великобритании средний уровень оплаты гражданских служащих в министерских департаментах не самый высокий, в отличие от России, но средние размеры заработных плат в министерских и неминистерских департаментах больше, чем в исполнительных агентствах, подведомственных министерским департаментам (рис. 6).

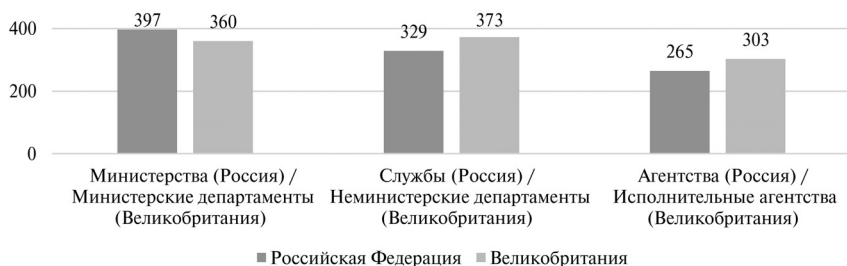


Рис. 6. Среднемесячная заработная плата гражданских служащих по типам государственных органов в России и Великобритании в 2020 г. (тыс. руб. с учетом ППС)

Источник: составлено автором на основе данных Минтруда России и Национальной статистической службы Великобритании.

Анализ размеров оплаты гражданских служащих по государственным органам. Несмотря на практически одинаковые среднемесячные размеры заработных плат гражданских служащих в Российской Федерации и Великобритании в 2020 г., наблюдаются значительные различия в оплате гражданских служащих по государственным органам. Сравнивая государственные органы России и Великобритании с наибольшими среднемесячными размерами оплаты гражданских служащих, следует отметить большие размеры оплаты гражданских служащих, работающих в государственных органах финансового блока (в России — в Минфине России и Федеральном казначействе; в Великобритании — в Государственном актуарном департаменте, Офисе управления государственным долгом, Экспортном финансировании Великобритании, Национальных сбережениях и инвестициях, Казначействе Ее Величества). В 2020 г. в России

из анализируемых центральных аппаратов министерств и ведомств наибольшую среднемесячную заработную плату получали гражданские служащие Минфина России, а в Великобритании — гражданские служащие Государственного актуарного департамента (рис. 7 и 8).

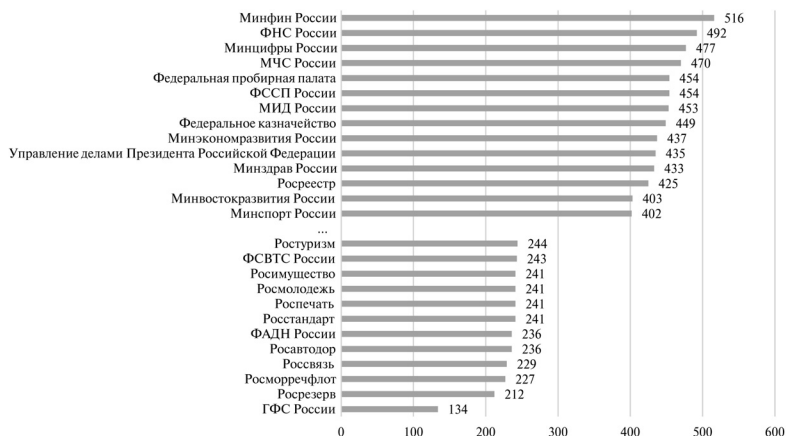


Рис. 7. Федеральные органы исполнительной власти Российской Федерации с большими (более 400 тыс. руб. с учетом ППС) и маленькими (менее 250 тыс. руб. с учетом ППС) размерами среднемесячных заработных плат гражданских служащих в 2020 г.

Источник: составлено автором на основе данных Минтруда России.



Рис. 8. Государственные органы Великобритании с большими (более 400 тыс. руб. с учетом ППС) и маленькими (менее 250 тыс. руб. с учетом ППС) размерами среднемесячных заработных плат гражданских служащих в 2020 г.

Источник: составлено автором на основе данных Национальной статистической службы Великобритании.

Наименьшая оплата гражданских служащих в 2020 г. в Российской Федерации отмечена в ГФС России, в Великобритании — в Службе государственной охраны. Интересно заметить, что в Великобритании гражданские служащие, работающие в Службе государственной охраны, получают наименьший размер оплаты, в то время как в аналогичном государственном органе в России заработная плата явно не наименьшая. Например, средние размеры оплаты гражданских служащих в ФНС России и Росреестре также одни из самых высоких, в то время как в Управлении по налогам и таможенным сборам Ее Величества и Регистрационной палате Великобритании отмечены низкие уровни оплаты гражданских служащих (рис. 7 и 8).

В Российской Федерации разница между наибольшим и наименьшим размером оплаты в 2020 г. составила 382 тыс. руб. с учетом ППС (коэффициент дифференциации — 3,9), а в Великобритании — 341 тыс. руб. с учетом ППС (коэффициент дифференциации — 2,8). Коэффициент дифференциации минимального уровня оплаты гражданских служащих в России по отношению к Великобритании равен 0,7, коэффициент дифференциации максимального размера оплаты — 1,0.

Регрессионный анализ факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих в России и Великобритании

Для выявления и анализа факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих, проведен линейный регрессионный анализ.

Переменные для регрессионного анализа. Зависимой переменной (y) в обеих регрессионных моделях является среднемесячная заработная плата государственных гражданских служащих (в руб. с учетом ППС). Институциональными факторами, потенциально взаимосвязанными с размером заработной платы гражданских служащих, являются тип государственного органа, фактическая численность гражданских служащих в государственном органе, доля гражданских служащих категории «руководители» / доля старших гражданских служащих и доля гражданских служащих, занимающихся финансовой, налоговой и таможенной деятельностью. Переменная «доля гражданских служащих, занимающихся финансовой, налоговой и таможенной деятельностью» была выбрана по результатам сравнительного анализа уровней оплаты гражданских служащих в России и Великобритании, так как наибольшие размеры оплаты гражданские служащие получают в данных сферах деятельности. Половозрастными факторами, потенциально взаимосвязанными с размером заработной платы гражданских служащих, являются доля гражданских служащих мужского пола и доля гражданских служащих от 40 лет и старше (табл. 3). Такая переменная, как доля гражданских служащих от 40 лет и старше,

используется не только для оценки влияния возраста, но и квалификации (стажа гражданской службы) на размер оплаты гражданских служащих в обеих странах.

Таблица 3

Наименования и описание переменных для регрессионного анализа

Наименования переменных	Описание переменных	
	Российская Федерация	Великобритания
Зависимая переменная		
cs_salary	Среднемесячная заработная плата гражданских служащих (в руб. с учетом ППС)	
Институциональные факторы		
gb_type	Тип государственного органа (3 — министерство, 2 — служба, 1 — агентство)	Тип государственного органа (3 — министерский департамент, 2 — неминистерский департамент, 1 — исполнительное агентство)
cs_number	Фактическая численность гражданских служащих в государственном органе, ед.	
cs_senior	Доля гражданских служащих категории «руководители», %	Доля старших гражданских служащих, %
cs_fin_tax_cust	Доля гражданских служащих, занимающихся финансовой, налоговой и таможенной деятельностью, %	
Половозрастные факторы		
cs_men	Доля гражданских служащих мужского пола, %	
cs_40–70yrs	Доля гражданских служащих от 40 лет и старше, %	

Источник: составлено автором.

Описательная статистика. Средние, минимальные и максимальные значения переменных, используемых для регрессионного анализа, содержатся в табл. 4 и 5. Ключевыми отличиями в средних значениях рассматриваемых переменных для России и Великобритании являются следующие: большое среднее значение переменной численности гражданских служащих в государственных органах Великобритании по сравнению с Россией (5501 и 435 человек); большие средние значения долей гражданских служащих категории «руководители» и гражданских служащих, занимающихся финансовой, налоговой и таможенной деятельностью, в Российской Федерации по сравнению с Великобританией.

Таблица 4

Описательная статистика переменных для регрессионного анализа факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих в Российской Федерации

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
cs_salary	64	269857.2	62885.72	174082.7	409740.6
gb_type	64	2.015625	.8065641	1	3
cs_number	64	435.125	583.6086	12	3276
cs_senior	64	16.87148	6.47809	0	32.72727
cs_men	64	38.94813	10.94738	18.5567	73.33333
cs_4070yrs	64	48.74191	16.54067	12.34568	92.59259
cs_fin_tax~t	64	11.28011	17.26713	0	75.67298

Источник: составлено автором.

Таблица 5

Описательная статистика переменных для регрессионного анализа факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих в Великобритании

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
cs_salary	68	333972.2	79094.68	184679.5	525924.2
gb_type	68	1.720588	.8258074	1	3
cs_number	68	5501.029	13124.04	30	68790
cs_senior	68	3.422445	3.141629	0	12.94118
cs_men	68	49.86029	11.16146	25.8	84
cs_40yrsol~r	68	60.79304	13.70138	22.01258	92.5
cs_fin_tax~t	68	3.611358	4.424829	0	28.30514

Источник: составлено автором.

Регрессионные модели. Для проведения регрессионного анализа построено две модели: одна — для Российской Федерации, одна — для Великобритании. Для выявления факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих, используется метод линейной регрессии. Обе модели оказались значимыми ($0,000 < 0,05$), коэффициенты детерминации (R-квадрат) — высокими. Модели объясняют 61,7 и 61,3% дисперсии зависимой переменной (табл. 6 и 7).

Таблица 6

**Результаты регрессионного анализа факторов,
влияющих на размер оплаты гражданских служащих
в Российской Федерации**

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	64
				F(6, 57)	=	15.30
Model	1.5369e+11	6	2.5615e+10	Prob > F	=	0.0000
Residual	9.5453e+10	57	1.6746e+09	R-squared	=	0.6169
				Adj R-squared	=	0.5765
Total	2.4914e+11	63	3.9546e+09	Root MSE	=	40922

cs_salary	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
gb_type	50005.97	7481.524	6.68	0.000	35024.48 64987.47
cs_number	17.78523	11.08532	1.60	0.114	-4.412752 39.9832
cs_senior	-708.7961	986.0543	-0.72	0.475	-2683.336 1265.744
cs_men	133.3192	541.2947	0.25	0.806	-950.6048 1217.243
cs_4070yrs	178.0878	339.2235	0.52	0.602	-501.1956 857.3711
cs_fin_tax_cust	954.4764	317.7136	3.00	0.004	318.2659 1590.687
_cons	148644.1	38407.91	3.87	0.000	71733.55 225554.6

Источник: составлено автором.

Таблица 7

**Результаты регрессионного анализа факторов,
влияющих на размер оплаты гражданских служащих в Великобритании**

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	68
				F(6, 61)	=	16.10
Model	2.5693e+11	6	4.2821e+10	Prob > F	=	0.0000
Residual	1.6222e+11	61	2.6594e+09	R-squared	=	0.6130
				Adj R-squared	=	0.5749
Total	4.1915e+11	67	6.2560e+09	Root MSE	=	51569

cs_salary	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
gb_type	16121.81	9040.762	1.78	0.080	-1956.307 34199.93
cs_number	-1.157629	.5668156	-2.04	0.045	-2.291047 -.0242114
cs_senior	14229.66	2402.029	5.92	0.000	9426.506 19032.82
cs_men	1368.618	580.9451	2.36	0.022	206.9463 2530.289
cs_40yrsolder	-651.6765	536.6057	-1.21	0.229	-1724.686 421.333
cs_fin_tax_cust	2295.968	1500.009	1.53	0.131	-703.4861 5295.422
_cons	226987.3	52550.35	4.32	0.000	121906.4 332068.2

Источник: составлено автором.

Регрессионный анализ факторов, влияющих на среднемесячную заработную плату гражданских служащих Российской Федерации, показывает, что переменными, оказывающими статистически значимое влияние на размер оплаты гражданских служащих¹, являются тип государственного органа и принадлежность к финансовой, налоговой и таможенной деятельности. Тип государственного органа в наибольшей степени объясняет изменение значений зависимой переменной (табл. 6).

Значимыми переменными в регрессионной модели по Великобритании являются численность гражданских служащих, доля старших гражданских служащих и доля гражданских служащих мужского пола. Доля старших гражданских служащих лучше всего объясняет изменение значений зависимой переменной (табл. 7).

Результаты регрессионного анализа. В результате проведенного исследования факторов, оказывающих влияние на размер оплаты гражданских служащих в Российской Федерации и Великобритании, стоит отметить, что на размер оплаты гражданских служащих в Российской Федерации положительно влияют работа в министерствах и принадлежность к финансовой, налоговой и таможенной деятельности, а в Великобритании — большие доли старших гражданских служащих и гражданских служащих мужского пола. В Великобритании также на размер денежного содержания гражданских служащих влияет большая численность гражданских служащих в государственных органах, но ее влияние отрицательное (табл. 8).

Таблица 8

**Результаты регрессионного анализа факторов,
влияющих на размер оплаты гражданских служащих
в Российской Федерации и Великобритании**

Факторы, влияющие на размер оплаты гражданских служащих	Направление связи	Степень влияния ²
Российская Федерация		
Работа в министерствах	+	Высокая
Финансовая, налоговая и таможенная деятельность	+	Средняя
Великобритания		
Большая численность гражданских служащих в государственных органах	–	Низкая
Большая доля старших гражданских служащих	+	Высокая
Большая доля гражданских служащих мужского пола	+	Средняя

Источник: составлено автором.

¹ На 5%-ном уровне значимости.

² Определена на основе значений коэффициентов регрессий.

С точки зрения высоких уровней оплаты гражданских служащих в Российской Федерации выгоднее всего работать в министерствах и в сфере финансовой, налоговой и таможенной деятельности, а в Великобритании выгоднее работать в небольших по численности государственных органах, занимать руководящие должности и быть мужчиной.

Таким образом, гипотеза исследования, заключающаяся в том, что в России институциональные факторы оказывают большее влияние на уровень оплаты гражданских служащих, чем половозрастные факторы, подтвердилась, так как по результатам регрессионного анализа институциональные факторы оказались значимыми, а половозрастные — незначимыми. Гипотеза исследования о зависимости уровня оплаты гражданских служащих Великобритании в большей степени от половозрастных факторов, чем от институциональных, не подтвердилась, так как значимым оказался только один половозрастной фактор, и степень влияния доли гражданских служащих мужского пола на оплату гражданских служащих ниже, чем доли старших гражданских служащих.

Заключение

Несмотря на почти одинаковый уровень оплаты гражданских служащих по ППС в России и Великобритании в 2020 г., наблюдаются существенные различия в структуре оплаты обеих стран и ее распределении по государственным органам и сферам деятельности. В России в 2021 г. большую часть денежного содержания гражданских служащих составляют дополнительные выплаты, в то время как в Великобритании базовая оплата (должностной оклад) является самым значимым по размеру в структуре оплаты. В Великобритании оплата на гражданской службе зависит от различных характеристик гражданских служащих (квалификации, навыков, результатов деятельности), что создает мотивацию для выполнения служащими должностных обязанностей.

По результатам сравнительного анализа размеров оплаты гражданских служащих в обеих странах стоит отметить, что в России наибольший размер оплаты получают в сферах финансов, налогов, таможни, строительства, ЖКХ и здравоохранения, в Великобритании — в сферах финансов, налогов, таможни, промышленности, торговли, энергетики и экономики. В России в министерствах средний размер оплаты труда гражданских служащих больше, чем в службах и агентствах, в то время как в Великобритании в министерских департаментах средний уровень оплаты не самый высокий. Стоит отметить и большую дифференциацию размеров оплаты гражданских служащих: в России коэффициент дифференциации равен 3,9, в Великобритании — 2,8. Интересно заметить, что в отличие от России, в Великобритании гражданские служащие, работающие в Службе государственной охраны, получают наименьшую оплату.

Одна из гипотез исследования, заключающаяся в том, что в Российской Федерации институциональные факторы оказывают большее влияние на уровень оплаты гражданских служащих, чем половозрастные факторы, не подтвердилась, в то время как другая гипотеза о зависимости уровня оплаты гражданских служащих Великобритании в большей степени от половозрастных факторов, чем от институциональных, подтвердилась частично. По результатам регрессионного анализа стоит отметить, что половозрастные факторы статистически не влияют на оплату гражданских служащих в России, а возраст гражданских служащих и взаимосвязанный с ним опыт работы оказались незначимыми в обеих регрессионных моделях. Дифференциация в оплате гражданских служащих в России обусловлена принадлежностью к определенному типу государственного органа (министерству) и сфере деятельности (финансам, налогам), а в Великобритании — численностью гражданских служащих в государственных органах, должностями и половой принадлежностью гражданских служащих. На гражданской службе в Великобритании наибольшее влияние на размер оплаты оказывает должность.

По результатам анализа структуры оплаты гражданских служащих России и Великобритании следует сделать вывод, что по опыту Великобритании в России необходимо увеличивать гарантированную (постоянную) часть оплаты труда в общей структуре денежного содержания, что было частично осуществлено в 2022 г. в ходе реформы оплаты труда гражданских служащих. Исходя из структуры денежного содержания гражданских служащих Великобритании в России также необходимо внедрить премии гражданским служащим в зависимости от результатов профессиональной деятельности и надбавки за квалификацию и навыки. По итогам регрессионного анализа факторов, влияющих на размер оплаты гражданских служащих, в России следует увеличить зависимость оплаты гражданских служащих от стажа гражданской службы.

Результаты данного исследования создают основу для последующего изучения факторов, влияющих на размер оплаты государственных гражданских служащих. Для более точного определения ключевых факторов, обуславливающих размеры оплаты, необходим более детальный анализ большего количества статистических данных о гражданских служащих, что было недоступно автору исследования.

Список литературы

Борщевский, Г. А. (2017). Реформа бюрократии: сравнение опыта Великобритании и России. *Россия и современный мир*, 3, 260–279.

Гимпельсон, В. Е. (2019). Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности. *Экономический журнал ВШЭ*, 23(2), 185–237. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2019-23-2-185-237>

Гринберг, Р. С., Ахунов, Р. Р., Володин, А. И., Губарев, Р. В., & Дзюба, Е. И. (2018). Новая (смешанная) система оплаты труда российских госслужащих «по результатам». *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, 11(6), 163–183. <https://doi.org/10.15838/esc.2018.6.60.10>

Данные мониторинга кадрового состава и оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в 2019 и 2020 гг., проведенного Минтрудом России (информация ограниченного доступа).

Декина, М. П. (2016). Статистический анализ факторов дифференциации оплаты труда в Российской Федерации. *Известия СПбГЭУ*, 1(97), 98–102.

Добролюбова Е. И., Татаринова Л. Н., & Южаков В. Н. (2019). *Перспективы повышения конкурентоспособности оплаты труда гражданских служащих*. М.

Добролюбова, Е. И., Ключкова, Е. Н., & Южаков, В. Н. (2018). *Численность и оплата труда федеральных государственных гражданских служащих в условиях внедрения программно-целевых и проектных подходов*. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС.

Жигун, Л. А. (2014). Современные модели оплаты труда государственных служащих США. *Управленческие науки*, 3, 48–55.

Журавлева, Т. А. (2017). Система оплаты труда и мотивация государственных гражданских служащих: обзор международной практики. *Государственное управление: электронный вестник*, 64, 331–345.

Занко, Т. А. (2017). Подходы к денежному содержанию федеральных государственных гражданских служащих: опыт США и ФРГ. *Вопросы экономики и права*, 9, 12–17.

Ильин, А. Е., & Самойлов, А. Р. (2015). Современное состояние и уровень дифференциации оплаты труда в Российской Федерации. *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*, 8, 35–39.

Капелюшников, Р. И. (2012). *Сколько стоит человеческий капитал России? Препринт* WP3/2012/06. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ.

Квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы. (2016, 5 февраля). *Минтруд России*. Дата обращения 07.07.2021, <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1>

Клепикова, Е. А., & Колосницына, М. Г. (2017). Эйдлизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате. *Российский журнал менеджмента*, 15(1), 69–88. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu18.2017.104>

Курс доллара США в 2020 году. (н.д.). *Ratestats*. Дата обращения 07.07.2021, <https://ratestats.com/dollar/2020/>

Мальцева, И. О., & Рошин, С. Ю. (2007). *Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда*. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ.

Парфентьева, Д. С. (2014). Подходы к оптимизации уровня дифференциации оплаты государственных гражданских служащих. Барабашев, А. Г. (ред.). *Прикладные исследования человеческих ресурсов в публичном управлении* (с. 136–162). М.: Новый хронограф.

Рошин, С. Ю., & Зубаревич, Н. В. (2005). *Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия*. М.: Информационный центр ООН ПРООН.

Рудаков, В. Н. (2015). Динамика заработной платы молодежи на российском рынке труда. *Вопросы статистики*, 11, 43–57. <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2015-0-11-43-57>

Соболев, Э. Н. (2017). *Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии: Доклад*. М.: Институт экономики РАН.

Соболев, Э. Н., & Соболева, И. В. (2014). Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в российской экономике. *Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова*, 5, 33–50.

Тищенко, Е. Н. (2012). Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах. *Вопросы государственного и муниципального управления*, 4, 160–168.

Указ Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих».

Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти».

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Принят ГД ФС РФ 07.07.2004.

Чекин, М. А. (2014). *Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих России: история, практика, эксперименты, перспективы*. М.: НИУ ВШЭ.

Alkadry, M. G., Bishu, S. G., & Ali, S. B. (2017). Beyond Representation: Gender, Authority, and City Managers. *Review of Public Personnel Administration*, 39(2), 300–319. <https://doi.org/10.1177/0734371X17718030>

Alkadry, M. G. & Tower, L. E. (2006). Unequal Pay: The Role of Gender. *Public Administration Review*, 66, 888–898. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00656.x>

Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>

Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49. <http://dx.doi.org/10.1086/258724>

Benito, A., & Conyon, M. J. (1999). The Governance of Directors' Pay: Evidence from UK Companies. *Journal of Management & Governance*, 3, 117–136. <https://doi.org/10.1023/A:1009995710541>

Bolitzer, B., & Godtland, E. M. (2012). Understanding the Gender — Pay Gap in the Federal Workforce Over the Past 20 Years. *American Review of Public Administration*, 42(6), 730–746. <https://doi.org/10.1177/0275074011434801>

Bradley, S., Green C., & Mangan J. (2014). Gender Wage Gaps within a Public Sector: Evidence from Personnel Data. *The Manchester School*, 83(4), 379–397. <https://doi.org/10.1111/manc.12061>

Civil Service Pay Remit Guidance 2021/22. (2021, March 25). *GOV.UK*. Retrieved July 7, 2021, from <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-202122/civil-service-pay-remit-guidance-202122>

Civil Service Pay. (n.d.). *Civilservant.org.uk*. Retrieved July 7, 2021, from <https://www.civilservant.org.uk/information-pay-general.html>

Civil Service statistics: 2020. (2020, August 26). *GOV.UK*. Retrieved July 7, 2021, from <https://www.gov.uk/government/statistics/civil-service-statistics-2020>

Classification of Public Bodies: Guidance for Departments. (n.d.). *GOV.UK*. Retrieved July 7, 2021, from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/519571/Classification-of-Public-Bodies-Guidance-for-Departments.pdf

Departments, agencies and public bodies. (n.d.). *GOV.UK*. Retrieved July 7, 2021, from <https://www.gov.uk/government/organisations#departments>

Duigou, S. L. (2012). *Effect of Age on the Wage Distribution: A Quantitative Evaluation Using US Data*, TEPP Working Paper 2012-14, TEPP.

- Evans, D. S., & Leighton, L. S. (1989). Why Do Smaller Firms Pay Less? *The Journal of Human Resources*, 24(2), 299–318. <https://doi.org/10.2307/145858>
- Firth, M., Tam, M., & Tang, M. (1999). The determinants of top management pay. *Omega*, 27(6), 617–635. [https://doi.org/10.1016/S0305-0483\(99\)00021-3](https://doi.org/10.1016/S0305-0483(99)00021-3)
- Galup, S. D., Dattero, R., & Quan, J. J. (2004). The effect of age on computer programmer wages. *Journal of Computer Information Systems*, 45(1), 57–68. <https://doi.org/10.1080/08874417.2004.11645817>
- Gosse, M. & Ganesh, S. (2004). The gender pay gap and the importance of job size: Evidence from the New Zealand public service. *New Zealand Economic Papers*, 38(1), 101–118. <https://doi.org/10.1080/00779950409544396>
- How government works. (n.d.). *GOV.UK*. Retrieved July 7, 2021, from <https://www.gov.uk/government/how-government-works>
- Jones, M. & Kaya, E. (2019). *Understanding the gender pay gap within the UK public sector*. London: Office of Manpower Economics.
- Jones, M., Makepeace, G. & Wass, V. (2018). The UK Gender Pay Gap 1997–2015: What Is the Role of the Public Sector? *Industrial Relations*, 57(2), 296–319. <https://doi.org/10.1111/irel.12208>
- Kee, H. (2006). Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap. *The Economic Record*, 82(259), 408–427. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2006.00356.x>
- Kopycińska, D., & Kryńska, E. (2016). Wage Inequalities between Men and Women in Poland — a Justified Differentiation or Accepted Wage Discrimination of Women? *Economics and Sociology*, 9(4), 222–242. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2016/9-4/14>
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82 (2), 76–108. <https://doi.org/10.1086/260293>
- Polachek, S. W., & Xiang, J. (2014). *The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach*. Institute of Labor Economics (IZA).
- Public bodies. (2013, February 19). *GOV.UK*. Retrieved July 7, 2021, from <https://www.gov.uk/guidance/public-bodies-reform>
- Purchasing Power Parities (PPP). (n.d.). *OECD Data*. Retrieved July 7, 2021, from <https://data.oecd.org/conversion/purchasing-power-parities-ppp.htm#indicator-chart>
- Quan, J. J., Dattero, R., & Galup, S. D. (2008). An explorative study of age discrimination in IT wages. *Information Resources Management Journal*, 21(3), 24–38. <https://doi.org/10.4018/irmj.2008070102>
- Rutkowski, J. (1996). High skills pay off: the changing wage structure during economic transition in Poland. *The Economics of Transition*, 4(1), 89–112. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0351.1996.tb00163.x>
- Sargeant, M. (2010). Young Workers and Age Discrimination. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 26(4), 467–478. <https://doi.org/10.54648/ijcl2010029>
- Solem, P. E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 160–175. <https://doi.org/10.1080/19012276.2015.1095650>
- Thornley, C. & Thörnqvist, C. (2009). Editorial: State Employment and the Gender Pay Gap. *Gender, Work & Organization*, 16(5), 529–535. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00473.x>
- UK Pay Policy. (n.d.). *British Council*. Retrieved July 7, 2021, from <https://www.britishcouncil.org/about-us/how-we-work/policies/uk-pay-policy>
- Wrohlich, K. (2017). Gender pay gap varies greatly by occupation. *DIW Economic Bulletin*, 7(43), 429–435.

References

Borshchevsky, G. A. (2017). The Reform of Bureaucracy: Comparing the Experience of Great Britain and Russia. *Russia and the contemporary world*, 3, 260–279.

Gimpelson, V. (2019). Age and Wage: Stylized Facts and Russian Evidence. *HSE Economic Journal*, 23(2), 185–237. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2019-23-2-185-237>

Grinberg, R. S., Akhunov, R. R., Volodin, A. I., Gubarev, R. V., & Dzyuba, E. I. (2018). Performance-based pay — a new (mixed) payment scheme for Russian civil servants. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 11(6), 163–183. <https://doi.org/10.15838/esc.2018.6.60.10>

Monitoring data of federal state civil servants' personnel composition and remuneration in central offices of federal executive authorities of the Russian Federation in 2019 and 2020, conducted by the The Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation (restricted access information).

Dekina, M. P. (2016). Statistical Analysis of Factors of Wage Differentiation in Russian Federation. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 1(97), 98–102.

Dobrolyubova, E. I., Klochkova, E. N. & Yuzhakov, V. N. (2018). *The number and remuneration of federal state civil servants in the context of the introduction of program-targeted and project approaches*. Moscow: Publishing House “Delo” RANEPa.

Dobrolyubova, E. I., Tatarinova, L. N. & Yuzhakov, V. N. (2019). *Prospects for improving the competitiveness of civil servants' wages*. Moscow.

Zhigun, L. A. (2014). Modern Employer's Payment Models in the USA Public Sector. *Management Science*, 3, 48–55.

Zhuravleva, T. A. (2017). The System of Remuneration and Motivation of Public Civil Servants: A Review of International Practice. *Public Administration. E-journal (Russia)*, 64, 331–345.

Zanko, T. A. (2017). Approaches to Organization of Payment Systems at the Federal State Civil Service: The Experience of the USA and Germany. *Economic and Law Issues*, 9, 12–17.

Ilyin, A. E., & Samoilov, A. R. (2015). Current state and level of differentiation of wages in the Russian Federation. *Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skohozyajstvennoj akademii*, 8, 35–39.

Kapeliushnikov, R. I. (2012). *Russia's human capital: what is its value? Working paper WP3/2012/06*. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics.

Qualification requirements for filling positions in the civil service. (2016, February 5). *Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation*. Retrieved July 7, 2021, from <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1>

Klepikova, E. A., & Kolosnitsyna M. G. (2017). Ageism at the Russian Labour Market: Wage Discrimination. *Russian Management Journal*, 15(1), 69–88. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu18.2017.104>

US dollar exchange rate in 2020. (n.d.). *Ratestats*. Retrieved July 7, 2021, from <https://ratestats.com/dollar/2020/>

Maltseva, I. O., & Roschin, S. J. (2007). *Gender Segregation and Labor Mobility in Russian Labor Market*. Moscow: The HSE Publishing House. 296 p.

Parfenteva, D. S. (2014). Approaches to the Optimization of the Level of Pay Differentiation for Civil Servants. Barabashev, A. G. (Ed.). *Prikladnye issledovaniya chelovecheskih resursov v publichnom upravlenii* (p. 136–162). Moscow: New chronograph.

Roshchin, S. Y., & Zubarevich N. V. (2005). *Gender equality and extension of women rights in Russia within millennium development goals*. Moscow: UN Information Center UNDP.

Rudakov, V. N. (2015). The dynamics of youth wages in the Russian labor market. *Voprosy statistiki*, 11, 43–57. <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2015-0-11-43-57>

Sobolev, E. (2017). Wages in the System of Labour Relations: Stereotypes and Russian Realities. *Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*.

Sobolev, E. N. & Soboleva, I. V. (2014). Tendencies and Factors of Differentiation of the Salary in the Russian Economy. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 5, 33–50.

Tishchenko, E. N. (2012). Composition of Stimulating Elements and their Correlation in the Payment of Civil Servants' Work in the Russian Federation and Foreign Countries. *Public Administration Issues*, 4, 160–168.

Decree of the President of the Russian Federation of 25.07.2006 No. 763 “On salaries of federal state civil servants”.

Decree of the President of the Russian Federation of 09.03.2004 No. 314 “On the system and structure of federal executive bodies”.

Federal Law of 27.07.2004 No. 79-FZ “On the state civil service of the Russian Federation”. Adopted by the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation on 07.07.2004.

Chekin, M. A. (2014) *Remuneration for Russian state civil servants' official activities: history, practice, experiments, prospects*. Moscow: NRU HSE.