

## НОВЫЕ ТЕКСТЫ

Т. С. Карабчук, Р. Р. Альмухаметов

# Заработная плата полицейских в Болгарии, Казахстане, Латвии и России<sup>1</sup>



**КАРАБЧУК Татьяна Сергеевна** — кандидат социологических наук, профессор департамента социологии колледжа гуманитарных и социальных наук Университета Объединённых Арабских Эмиратов. Адрес: ОАЭ, эмират Абу-Даби, г. Аль Айн, P.O. 15551.

Email: [tkarabchuk@uaeu.ac.ae](mailto:tkarabchuk@uaeu.ac.ae)

*Полиция является важнейшим институтом поддержания правопорядка и безопасности в стране. Работа в полиции сопряжена с повышенным риском, ответственностью и высокими требованиями к выполняемым функциям со стороны общества и государства. Развитие страны детерминирует постоянное совершенствование полиции как института, с чем связаны последние реформы полиции во многих странах с переходной экономикой. Одной из основных составляющих этих реформ является заработная плата полицейских. К сожалению, полиция — это закрытая группа, крайне редко представленная в опросах общественного мнения и обследованиях домохозяйств. Как именно происходит формирование заработной платы в полиции и есть ли различия в заработках полицейских в разных странах? Данная статья как раз посвящена анализу механизма формирования заработной платы полицейских и выявлению её детерминант в странах бывшего СССР (Россия, Казахстан) и Восточной Европы (Болгария и Латвия). Эмпирическая часть исследования базируется на уникальных данных опросов полицейских, выполненных по единой методологии, выборка составляет 1854 респондента. В 2012 г. самая высокая в среднем оплата труда в полиции в среднем наблюдалась в Болгарии (1428 дол. США), а самая низкая — в Казахстане (595 дол. США). Как показал регрессионный анализ заработной платы полицейских в четырёх рассматриваемых странах, оплата труда в полиции определяется образованием, стажем, подразделением и принадлежностью к руководящему составу, при этом исследуемые страны отличаются по набору влияющих факторов. Так, наличие высшего образования в Болгарии увеличивает заработную плату полицейского на 27%, тогда как в других странах влияние этого фактора незначимо. А в России самый сильный эффект на размер оплаты труда оказывает руководящая должность: руководители получают на 55% больше рядовых сотрудников.*

**Ключевые слова:** полиция; заработная плата; факторы заработной платы; департамент полиции; Болгария; Казахстан; Латвия; Россия.

### Введение

Полиция — важнейший институт поддержания безопасности и порядка в обществе, что помещает деятельность полицейского в ряд профессий с повышенной зоной риска, ответственности и высокими требованиями со

<sup>1</sup> В статье использованы результаты проекта «ТЗ-25. Неформальная экономическая деятельность полиции: сравнительный анализ трансформирующихся стран», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований (ПФИ) НИУ ВШЭ в 2013 г. Рукопись готовилась в период работы в ЛЭСИ при поддержке ПФИ НИУ ВШЭ.



**АЛЬМУХАМЕТОВ**  
**Руслан Рустемович** —  
стажёр-исследователь  
Лаборатории  
сравнительных  
социальных  
исследований  
Национального  
исследовательского  
университета «Высшая  
школа экономики».  
Адрес: 101000,  
Россия, г. Москва,  
ул. Мясницкая, д. 20.

**Email:** [bigruslan@gmail.com](mailto:bigruslan@gmail.com)

стороны общества к выполняемым функциям. Такая работа требует, в свою очередь, справедливой оплаты труда, то есть компенсацию за опасность. Однако условия и оплата труда не всегда отвечают ожиданиям и усилиям служащих правоохранительных органов, работающих в сфере повышенного риска, что может демотивировать полицейских работать эффективно. Большие различия в оплате труда между полицейскими различных департаментов, а также большая поляризация заработков в зависимости от занимаемых должностей и рангов способны негативно влиять на удовлетворённость работой и стимулировать полицейских заниматься подработками и (или) неформальными практиками, содействовать коррупции и, в конечном счёте, снизить эффективность работы всего органа полиции в целом. А отсутствие эффективной и действенной полиции обуславливает крах общественной безопасности и анархию. Таким образом, очень важно понимать механизм формирования заработной платы в полиции и знать её детерминанты, чтобы соответственно совершенствовать систему и проводить адекватные реформы в органах внутренней безопасности любой страны.

Данная работа обращается к опыту формирования оплаты труда и анализу её детерминант четырёх стран посткоммунистического блока с общим социалистическим прошлым (страны с переходными экономиками) — России, Казахстан, Болгарии и Латвии. Авторы статьи не только рассматривают каждую страну как отдельный случай, но и разделяют страны на две подгруппы: страны (1) бывшего Советского Союза и (2) Восточной Европы. Выбор данных четырёх стран определён тем, что, во-первых, в них проходит или недавно прошла реформа полиции, а это означает, что полицейские должны находиться в схожих условиях работы, а во-вторых, не так много работ рассматривают механизмы формирования заработной платы в полиции стран посткоммунистического блока в сравнительной перспективе.

Каким образом формируется оплата труда в полиции, и кто из сотрудников больше получает? Что определяет размер заработков в полиции — стаж, количество рабочих часов, специальное профильное образование? Есть ли разница в оплате труда по департаментам и территориальному признаку? В какой стране трудовой доход полицейских выше — в России и Казахстане или в Латвии и Болгарии? Вот основные вопросы, на которые пытаются ответить авторы данной статьи, заполняющей пробел в отсутствие публикаций о полиции стран посткоммунистического блока, в частности посвящённых вопросам формирования оплаты труда полицейских и её детерминант.

Статья имеет следующую структуру: сначала даётся краткий обзор ситуации в полиции в исследуемых странах, затем авторы переходят к обсуждению применимости основных теоретических концепций формирования заработной платы в экономике к полиции, после чего анализируются имеющиеся эмпирические работы, посвящённые процессам оплаты труда в полиции и бюджетном секторе в целом. Далее приводятся описание выборки и методология анализа факторов заработной платы, после чего идёт обсуждение полученных результатов и делаются выводы. Прежде чем перейти к обсуждению теорий формирования оплаты труда, остановимся кратко на контексте, а именно опишем ситуацию с оплатой труда полицейских в четырёх рассматриваемых странах.

## Механизмы формирования оплаты труда полицейских в России, Казахстане, Болгарии и Латвии

Все упомянутые страны прошли через реформы, нацеленные на совершенствование полицейских органов в стране. Каждая страна проходила эти реформы по-разному, опишем каждый кейс отдельно.

Начнём с России, где полиция контролируется из центра и управляется на федеральном уровне, подчиняясь Министерству внутренних дел РФ. В состав полиции входят Госавтоинспекция МВД России, отряд мобильного назначения (ОМОН), специальный отряд быстрого реагирования (СОБР) и экологическая полиция. Российская полиция может считаться одной из самых многочисленных в Европе [Волков et al. 2012]. При этом расход бюджета на одного полицейского составлял в 2012–2013 гг. 20,4 тыс. дол в год. С 1 января 2012 г. на территории Российской Федерации вступил в силу Федеральный закон № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Согласно новому закону финансирование деятельности полиции, включая «гарантии социальной защиты сотрудников, выплат и компенсаций, предоставляемых (выплачиваемых) сотрудникам полиции, членам их семей и лицам, находящимся на их иждивении, в соответствии с законодательством Российской Федерации, является расходным обязательством Российской Федерации и обеспечивается за счёт средств федерального бюджета» [О полиции. 2011: гл. 9, ст. 47]. Помимо этого, упраздняется различие между криминальной полицией и полицией общественного порядка.

По новому закону месячный оклад сотрудников органов внутренних дел состоит из должностного оклада и оклада по специальному званию, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат. Из ФЗ № 247 и Постановления Правительства РФ от 3 ноября 2011 г. № 878 можно получить некоторое представление об окладах сотрудников органов внутренних дел. Так, минимальный оклад в 2012 г. составил 9000–10 500 руб. для полицейских, старших полицейских, младших инспекторов и заместителей командиров взводов, работающих в городах с населением ниже 100 тыс. чел. Их коллеги, работающие в центрах субъектов РФ и городах с населением 100 тыс. чел. и выше, могут рассчитывать на оклад 11 000–12 500 руб. соответственно. В Москве, Санкт-Петербурге, Московской и Ленинградской областях сотрудники, занимающие аналогичные должности, получают 13 000–14 500 руб., что составляло 5200–5800 дол. США в год (по курсу 30 руб. за 1 дол. США в феврале–марте 2012 г.).

По закону сотрудникам органов внутренних дел также устанавливаются дополнительные выплаты. Среди них следующие: ежемесячные надбавки к окладу денежного содержания за стаж службы; ежемесячные надбавки к должностному окладу за особые условия службы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей; надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время. При стаже службы более двух лет сотрудник органов внутренних дел может рассчитывать на ежемесячную надбавку в 10% к окладу денежного содержания. Для того чтобы получать максимальную 40-ную% надбавку за выслугу лет, необходимо проработать в органах 25 лет.

В 2010 г. президент Казахстана Нурсултан Назарбаев провёл реформу правоохранительной системы страны [Саможнев 2010]. Для повышения эффективности МВД передало функции административных арестов и содержание административно арестованных Министерству юстиции, а вытрезители — Министерству здравоохранения. Сократилась численность полицейских за счёт сотрудников вспомогательных подразделений. С 1 января 2013 г. увеличились доплаты за специальные звания сотрудников казахстанского МВД [Краскова 2013]. Средний размер денежного довольствия начальника районного УВД, подполковника полиции с выслугой свыше 20 лет составляет 226 405 тенге (1468 дол. США), при

этом ранее он составлял 175 562 тенге (1138 дол. США). Таким образом, можно отметить рост заработной платы на 28%. Зарплата участкового инспектора в звании капитана полиции с выслугой 5–7 лет увеличилась на 34%: со 100 618 тенге (652 дол. США) до 134 667 тенге (873 дол. США). Оклад майора полиции вырос на 62%: с 72 535 тенге (470 дол. США) до 117 733 тенге (763 дол. США).

Данных по текущей ситуации в полиции в Болгарии не так много. Расход бюджета на одного полицейского в год составил 25,3 тыс. дол. [Волков et al. 2012]. В 2010 г. прошёл митинг профсоюза полицейских, которые требовали повышения зарплаты. На митинг пришли 3000 чел., включая министра внутренних дел страны [В Болгарии прошла забастовка полицейских 2010]. Данный факт свидетельствует о том, что механизм установления оплаты труда в бюджетном секторе Болгарии работает через профсоюзы, которые играют здесь значимую роль.

Полицейские в Латвии получают в среднем около 300 латов (585 дол. США); им также полагаются доплаты за звание и за успехи. Размер доплаты за звание подполковника составляет 70 латов (136 дол. США), майора — 65 латов (127 дол. США) [Зарплата полицейских в Латвии... 2012]. Разброс заработной платы младших инспекторов составляет 250–320 латов (487–624 дол. США), инспекторов — 260–450 латов (507–877 дол. США), а для старших инспекторов — 294–834 лата (573–1625 дол. США) [Чужой карман... 2013]. Однако полицейские были недовольны текущей заработной платой, и их профсоюз добивался повышения заработной платы на 30% в июле 2013 г. [В Латвии... 2013]. Снова заметим: данный факт свидетельствует о том, что и в Латвии действует механизм формирования заработной платы, при котором профсоюзы выступают в роли активных участников переговорного процесса.

Подводя итог, можно сделать вывод: если механизмы оплаты труда полицейских в России и Казахстане принадлежат к системе, где доминирует распределение средств государством и оплата труда в бюджетном секторе устанавливается без участия профсоюзов, то полиция в Болгарии и Латвии устроена несколько иначе. Там профсоюзы играют большую роль в переговорном процессе о заработных платах. Иными словами, перед нами предстают два разных механизма формирования заработных плат полицейских: в группе стран Восточной Европы процесс установления заработной платы корректируется профсоюзами, тогда как в странах бывшего СССР эта прерогатива полностью в руках государственной власти.

Вместе с тем важно и полезно знать, насколько различаются детерминанты оплаты труда внутри полиции разных стран. Сильно ли расходятся выплаты в зависимости от характеристик полицейских в этих двух разных системах оплаты труда? Одинаково ли будет вознаграждён полицейский с высшим образованием на позиции с повышенным риском в этих четырёх странах или где-то высшее образование не будет приносить отдачи? Как именно распределяются бюджетные деньги среди подразделений и сотрудников внутри подразделений? Действуют ли рыночные механизмы вознаграждений за высокую производительность?

Ответить на эти вопросы нам поможет эмпирическая часть работы. Но сначала остановимся на теоретических концепциях, объясняющих механизмы формирования оплаты труда, чтобы сформулировать исследовательские гипотезы. Перейдём к анализу имеющихся теорий оплаты труда и немногочисленных эмпирических работ, посвящённых заработной плате в полиции.

## Теории формирования заработной платы

Есть несколько теорий, описывающих механизм формирования заработной платы на рынке труда. Обратимся к наиболее известным из них — уравнению заработной платы Минцера, теориям человеческого капитала, компенсирующих различий и коллективного договора.

Уравнение заработной платы Минцера [Mincer 1974] является одной из самых широкоиспользуемых моделей в области экономики труда. Эта модель неоднократно применялась в анализе заработных плат различных групп работников в разных странах [Lemieux 2006]. Основными детерминантами заработной платы в уравнении выступают длительность обучения и опыт работы индивида, что не противоречит теории человеческого капитала.

Согласно теории человеческого капитала [Becker 1962] различия в заработной плате объясняются разным количеством инвестиций, которые были сделаны людьми в свой человеческий капитал. Под инвестициями в человеческий капитал понимаются расходы на образование, приобретение специфического опыта, здравоохранение, мобильность. С ростом человеческого капитала индивида увеличивается его производительность труда, а это положительно влияет на рыночную стоимость его услуг. Данная теория была разработана для объяснения механизмов оплаты труда в рыночных экономиках, однако мы делаем предположение о том, что внутри полицейской системы будут действовать похожие конкурентные стимулы и системы вознаграждения сотрудников через доплаты, стимулирующие выплаты и премии, которые составляют в среднем 13% от заработков полицейских в России.

Понимая ограничения переноса данной теории на бюджетный сектор, мы делаем предположение о том, что полицейские могут обладать разным человеческим капиталом (например, разным уровнем образования и накопленным специфическим стажем), который служит обоснованием для должностных назначений и присваивания ранга. Одним из тестируемых предположений данной работы является гипотеза о том, что уровень образования и специфический человеческий капитал, отражаемый в количестве отработанных лет в данном подразделении, будут определять различия в оплате труда внутри полицейской структуры. Данный рыночный элемент может быть актуальным для стран с экономиками более близкими к рыночным, там, где формирование оплаты труда в полиции зависит от переговорной силы профсоюзов. Мы ожидаем поэтому, что отдача от образования и специфического стажа (накопленный опыт в полиции) будет выше в Болгарии и Латвии, чем в Казахстане или России, где в целом отдача от образования и человеческого капитала не очень велика [Мальцева 2009].

Теория компенсирующих различий говорит о том, что при прочих равных условиях работники, занятые, например, в регионах с относительно худшими условиями жизни или уровнем риска на работе, получают компенсацию в виде более высокой заработной платы [Rosen 1986]. Эта теория хорошо объясняет региональные различия в размере заработной платы работников в США [Roback 1982; Dumond, Hirsch, Macpherson 1999]. В странах с переходной экономикой (например, в России) теория также оказалась хорошо применима. Так, по результатам исследований на основе панельных данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ в 38 регионах России компенсационный механизм был показан для межрегиональных различий в заработной плате (см., например: [Berger, Blomquist, Sabirianova-Peter 2003]); на данных Национального обследования бюджетов домашних хозяйств и участия в социальных программах (НОБУС) с большей региональной репрезентативностью результат был подтвержден с помощью более сложного эконометрического анализа [Ощепков 2008]. Однако выводы данного анализа относились к объяснению межрегиональных различий. Но можно ли на основе этой теории объяснить различия в оплате труда разных профессиональных групп?

Теория компенсирующих различий могла бы объяснять разницу в оплате труда полицейских и представителей других профессиональных групп с учётом повышенной опасности и риска, с которыми сопряжено исполнение обязанностей полицейских. К сожалению, в России нет данных, которые бы содержали характеристики работы и информацию о заработках представителей различных профессиональных групп, в том числе полицейских, и позволили проверить эту гипотезу. В опросах населения по проблемам занятости полицейских такая информация представлена недостаточно в силу закрытости и трудной доступности этой группы.

Тем не менее, используя простые средние из разных источников данных, мы можем сказать, что, например, в России разница между среднемесячной начисленной зарплатой по стране и среднемесячной зарплатой в полиции в 2010–2011 гг. составила 2107,69 и 2484,38 руб. соответственно не в пользу полицейских (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников России (руб.)**

	2010 г.	2011 г.
Вся экономика	20 952,20	23 369,20
Полиция	18 844,51	20 884,82

Источник: [Среднемесячная номинальная начисленная... 2012].

Примечание. Расчёты по анкетным вопросам полицейских сделаны авторами статьи.

Мы используем теорию компенсирующих различий не для объяснения дифференциации между зарплатой полицейских и других профессиональных групп, а для объяснения разницы заработной платы внутри полиции в зависимости от департамента и сферы деятельности. Так, мы предполагаем, что те полицейские, которые выполняют оперативную работу или заняты на местах с повышенным риском (например, оперативные сотрудники или инспекторы ГИБДД), будут получать чуть больше тех, кто работает в штабе, поскольку работа в более трудных условиях с повышенной опасностью должна компенсироваться более высоким заработком.

При анализе оплаты труда в полиции важно понимать, что рыночные механизмы будут играть не главную роль<sup>2</sup>, так как полиция относится к бюджетному сектору, где принцип формирования оплаты труда достаточно сильно отличается от механизма установления заработной платы в частном секторе и во многом зависит от структуры организации сектора. К сожалению, работ, посвящённых комплексному сравнительному анализу формирования оплаты труда именно в полиции, просто нет. Но так как полиция относится к бюджетному сектору, мы можем взять за теоретическую основу анализ принципов формирования заработной платы бюджетников. Можно выделить два основных механизма формирования зарплаты для государственных служащих [Traxler, Blaschke, Kittel 2001].

Во-первых, уровень заработной платы может устанавливаться путём коллективных переговоров (*collective bargaining*) между муниципальными работодателями и профсоюзами госслужащих. Профсоюзы, принимающие участие в коллективных переговорах, имеют больше контроля за уровнем заработной платы, трудоустройством и возможными расходами [Chandler, Gely 1995; Gely, Chandler 1995]. Переговоры могут проводиться с арбитражем. В этом случае результаты переговоров определяются правительством, парламентом или другим государственным органом. Такой способ установления заработной платы практикуется в структурах с децентрализованным управлением, в частности в различных полицейских образованиях в США. Как упоминалось выше, похожая система установления заработной платы полицейских наблюдается в Болгарии и Латвии (Восточная Европа).

Во-вторых, зарплаты могут устанавливаться государством в одностороннем порядке. В таком случае характер участия профсоюзов в формировании зарплаты становится рекомендательным, переговоров с представителями власти не происходит; или профсоюзы просто отсутствуют. Этот способ часто встречается в структурах с управлением из центра. Разобранная выше ситуация в России и Казахстане может рассматриваться в качестве примера такого механизма формирования зарплаты.

Европейские страны прибегают к одному из вышеупомянутых механизмов формирования заработной платы государственных служащих; в некоторых странах сосуществуют несколько механизмов;

<sup>2</sup> Иными словами, если мы и найдём значимые различия в оплате полицейских в зависимости от человеческого капитала, то их объяснительная сила будет невысокой.

для работников разных отраслей применяются разные механизмы. В отдельных странах, например в Италии, вооружённые силы и полиция формально исключены из участия в коллективном договоре [Glassner 2010]. В России же механизм установления заработной платы в бюджетном секторе не учитывает уровень заработных плат в схожих сферах занятости на рынке труда, как это делают механизмы выше. Базовая часть заработной платы устанавливается централизованно и зависит от единой тарифной сетки (ЕТС) и минимального размера оплаты труда (МРОТ), а региональные надбавки имеют спонтанный характер [Гимпельсон, Лукьянова 2006].

## **О чём говорят опыт и результаты эмпирических исследований оплаты труда в полиции?**

Исследований, посвящённых оплате труда в полиции, проводилось не так много, однако их результаты позволяют получить первоначальное представление о проблеме и сформулировать предварительные гипотезы. Авторы исследования о заработной плате полицейских в США [Bartel, Lewin 1981] выделяют три вида факторов, влияющих на размер оплаты труда: (1) возможность сообщества платить за услуги полицейских и его предпочтения относительно услуг полицейских (средний семейный доход в регионе, размер города, плотность населения, локация региона); (2) форма муниципального управления и (3) минимальный уровень оплаты труда. Такие факторы выделяются во многом благодаря участию полицейских профсоюзов в коллективных переговорах. Заработная плата полицейского в США формируется под влиянием сил неконкурентного и свободного рынков. Этому элемента формирования заработной платы в посткоммунистических странах мы не найдём.

Сравнивая заработные платы полицейских в разных странах, стоит отметить, что женщины в среднем получают меньше мужчин (см. таблицу 2). Наименьший гендерный разрыв в оплате труда в Швеции. В Канаде, США и Австралии очень большая дифференциация оплаты труда в полиции, а вот в Швеции более равномерное распределение заработных плат в полиции; об этом говорит то, что медианная и средняя заработные платы почти не различаются (см. таблицу 2). В Великобритании, например, разница между средним и медианным показателями зарплаты больше. Несмотря на разницу в заработных платах женщин и мужчин в полиции, женщины-полицейские в Великобритании в среднем получают в 1,75 раза больше, чем женщины, работающие в других сферах. Мужчины-полицейские получают в среднем лишь в 1,32 раза больше, чем все остальные мужчины.

В целом, сравнивая средние заработные платы полицейских и работников других профессий в мире, можно отметить, что полицейские получают существенно больше в Великобритании, Дании, США, Канаде, Новой Зеландии. В Германии и Швеции полицейские и остальные граждане получают примерно одинаково. Отношение среднего заработка полицейских к среднему заработку работников других отраслей в Швеции составило 0,93–1,00 для мужчин и 1,19–1,21 для женщин, а для Германии в целом — 0,8–1,04.

Стоит обратить особое внимание на то, что при анализе простых средних мы не учитываем влияющие на уровень оплаты труда различия в образовании, опыте, стаже и др. Именно поэтому требуется проведение регрессионного анализа, который позволил бы учесть наблюдаемые различия в характеристиках полицейских и других работников и определить разницу в заработных платах при прочих равных. Однако сделать это можно, если в опросных данных обследований населения есть достаточное количество респондентов, имеющих профессию полицейского, что позволило бы сравнить их с другими категориями работников того же бюджетного сектора, например<sup>3</sup>. К сожалению, пока нет таких данных по

<sup>3</sup> Исследуя детерминанты зарплаты бюджетников в целом, В. Гимпельсон и А. Лукьянова отмечают, что в России на величину заработной платы бюджетников в большей степени влияют формальное образование и квалификация индивида, а также работа в крупных организациях и рабочий стаж [Гимпельсон, Лукьянова 2006]. Работа в сверхкрупных организациях как детерминанта уровня заработной платы такого сильного эффекта не даёт.

посткоммунистическим странам и по многим европейским. Ввиду закрытости и труднодоступности группы полицейские в обследованиях населения по проблемам занятости всегда недопредставлены.

Таблица 2

**Заработные платы полицейских: международное сравнение**

Страна	Заработная плата: показатель и определение	Годовой заработок полицейского (в местной валюте)*	Годовой заработок полицейского	Годовой заработок: среднее значение по всем профессиям	Отношение заработной платы полицейских к среднему заработку во всех отраслях
Великобритания	Медиана и среднее значение (включая звание сержанта) на 2009 г.	Медиана: муж. — 38 600; жен. — 32 700 Среднее: муж. — 40 400; жен. — 33 600	32 700–40 400	Медиана: муж. — 25 500; жен. — 16 100 Среднее: муж. — 30 700; жен. — 19 200	Медиана: муж. — 1,51; жен. — 2,03 Среднее: муж. — 1,32; жен. — 1,75
Германия	Средняя зарплата (включая административные должности), 2009 г.	Среднее: муж. — 39 108; жен. — 30 120	Муж. — 35 500 жен. — 27 400	34 200	0,80–1,04
Дания	Часовая оплата (детективы и следователи, включая переработку и пенсионные накопления), 2009 г.	Медиана часовой оплаты: муж. — 306; жен. — 290 Средняя часовой оплаты: муж. — 323; жен. — 304	35-часовая неделя: 53 000–58 000 (включая пенсионные накопления)	Часовая медиана: муж. — 240–277; жен. — 220–262 Среднее: муж. — 274–291; жен. — 238–278	Муж.: 1,13–1,18; жен.: 1,19–1,21
Швеция	Месячные доходы (полицейские офицеры и детективы), 2009 г.	Медиана: муж. — 30 000; жен. — 28 400 Среднее: муж. — 29 600; жен. — 28 100	Медиана: муж. — 33 000; жен. — 31 000 Среднее: муж. — 32 500; жен. — 31 000	Медиана: муж. — 33 000; жен. — 29 000 Среднее: муж. — 35 000; жен. — 31 000	Муж.: 0,93–1,00; жен.: 1,00–1,07
США	Годовая оплата труда (полицейские и шерифы), 2009 г.	Медиана: 53 210 Среднее: 55 180 Медиана: 78 000–80 000 (Калифорния и Нью Джерси); 35 000 (Алабама, Оклахома, Западная Вирджиния)	Медиана (варьируется между штатами): 21 500–50 000 Среднее: 33 500–35 000	Медиана: 21 400 Среднее: 28 000	Медиана: от 2,1 в Калифорнии до 1,25 в Луизиане Среднее: 1,2
Канада	Средняя зарплата, (констебль), 2010 г.	55 000–81 000	33 600–50 000	28 500	1,08–1,72
Австралия	Средняя зарплата (до звания «сержант»), 2010 г.	48 000–90 000	28 000–52 900	30 000	0,94–1,76
Новая Зеландия	Средняя зарплата (до звания «сержант»), 2006 г.	55 000	26 200	16 800	1,56

Источник: [Winsor 2011: Appendix Table 7: Police].

\* Заработная плата представлена в местной валюте, так как информация собрана по разным источникам и за разные годы. Великобритания — фунт стерлингов; Германия — евро; Дания — датская крона; Швеция — шведская крона; США — доллар США; Канада — канадский доллар; Австралия — австралийский доллар; Новая Зеландия — новозеландский доллар.

В меньшей степени на уровень оплаты труда в бюджетном секторе влияют условия региональных рынков труда. В Румынии в качестве основных детерминант заработной платы бюджетников исследователи выделяют высшее образование и половую принадлежность: мужчины получают больше женщин [Skoufias 2003]. А в Болгарии для мужчин, занятых в бюджетном секторе, главным фактором уровня заработной платы оказалось высшее образование (так же как и для женщин) [Falaris 2004].

Исследования полиции были в основном направлены на анализ коррупции среди полицейских [Beck, Lee 2002], их нелегальной экономической деятельности [Wilson et al. 2008; Dubova, Kosals2013], а также на анализ отношения населения к полиции [Gerber, Mendelson2008 ] и случаев превышения полномочий полицейскими [Gilinskiy 2011]..

## Данные и методология

Прежде чем приступить к описанию используемых данных, стоит обратить внимание на большую ограниченность информации и данных о полицейских в принципе. Наше обследование касается только четырёх стран, что определяет выбор методологии: регрессионный анализ факторов заработной платы отдельно для каждой страны и для всей выборки в целом с включением дамми-переменных в модель. Отсутствие сопоставимых опросных данных о заработках полицейских и представителей других профессий не позволяет также провести сравнительный регрессионный анализ заработных плат по профессиям и выделить полицейских как подгруппу. Тем не менее преимущество данной работы состоит в том, что она показывает различия в детерминантах оплаты труда полицейских для стран с общим наследием коммунистического прошлого, но прошедших разные пути реформ и различающихся уровнем развития экономики и страны в целом.

Мы используем данные, собранные в рамках проекта Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ «Неформальная экономическая деятельность полиции: сравнительный анализ трансформирующихся стран», реализованного в 2010–2012 гг. Для разработки вопросов анкеты сначала был проведён ряд качественных интервью<sup>4</sup> (около 30), анализ которых позволил корректно сформулировать вопросы так, чтобы получить минимальное число отказов полицейских отвечать на них. Количественный опрос был проведён в 2011–2012 гг. в четырёх указанных странах по общей методике (опросники переводились на национальный язык). Анкета охватывала широкий круг вопросов, касающихся функционирования полиции и условий службы, и фокусировалась на неформальной экономической деятельности сотрудников полиции.

В выборку вошли 1854 сотрудника полиции: 448 — из России; 452 — из Казахстана, 504 — из Болгарии, 450 — из Латвии. Использовалась целевая выборка, построенная квотным методом<sup>5</sup>. Специфика темы делает невозможным сбор репрезентативных данных в силу следующих причин: во-первых, отсутствует доступ к актуальной статистической информации о кадровом составе полиции в исследуемых странах (кадровая статистика полиции не разглашается); во-вторых, доступность респондентов осложнена. Квоты были построены согласно экспертным мнениям о том, как устроена полиция по полу, возрасту и профессиональному опыту, а также в регионах. При процедуре отбора респондентов соблюдались установленные квоты, в рамках которых отбор респондентов был случайным. В связи с этим, хотя данные не являются репрезентативными (так как точная информация о составе полицейских

<sup>4</sup> Качественные данные представляют собой полужформализованные глубинные и экспертные интервью, которые проводились с действующими и бывшими сотрудниками правоохранительных органов. Кроме того, осуществлялся анализ нормативных документов — законов о полиции и МВД, указов президентов и приказов МВД, касающихся систем материального стимулирования, совершенствования деятельности полиции и регламентирующих профессиональное поведение полицейских. Данные подготовительные этапы работ представляют собой большую ценность, так как полученные знания помогли исследователям с помощью анкетирования вступить в диалог и вести его с закрытой группой.

<sup>5</sup> Основным принципом построения выборки являлось включение в неё респондентов, которые принадлежат к разным профессиональным и ранговым группам. Так, в выборку были включены представители рядового и офицерского составов полиции с разным стажем (до 5 лет; 5–10 лет; свыше 10 лет), как занимающиеся организацией и контролем общественного порядка, так и выполняющие руководящие функции. Составляя выборку таким образом, предпринималась попытка рассмотреть объект исследования с разных сторон: как с точки зрения подчинённых и их руководителей, так и с точки зрения новых сотрудников, ещё находящихся на стадии социализации, и опытных сотрудников, полностью интегрированных в систему. По другим параметрам выборка строилась методом случайного отбора. Были включены подразделения как в столицах, так и в больших и в малых городах (сёла представлены не были).

закрыта), они максимально близки к реальной структуре кадров в полиции, что позволяет генерализировать выводы на совокупность полицейских по странам.

Рассмотрим характеристики выборки полицейских более подробно (см. таблицу 3). Самыми старшими сотрудниками полиции являются полицейские из Болгарии, средний возраст опрошенных болгарских полицейских составляет 40 лет. Самыми молодыми оказались полицейские из Казахстана, их средний возраст по выборке составил 32 года. Женщины-полицейские представлены лучше всего в выборке Латвии (39,1%), а меньше всего женщин работает в болгарской полиции (13,1%). Полицейские Казахстана имеют самый продолжительный рабочий день (11,9 часа). Сотрудники полиции остальных трёх стран проводят на работе в среднем почти равное количество времени: в России — 9,9 часа, в Болгарии — 9,7 часа, в Латвии — 9,6 часа. В Казахстане 84,7% опрошенных полицейских имеют профильный или непрофильный диплом о высшем образовании. В российской выборке насчитывается три четверти сотрудников с высшим образованием, в Болгарии и Латвии чуть больше — примерно 80%. Средний стаж работы в полиции оказался самым продолжительным в Болгарии (13,7 года); затем идут Латвия (12,4 года), Казахстан (8,9 года) и Россия (7,9 года). Распределение выборочной совокупности полицейских по месту жительства респондентов (столица или другой город) таково: 42,2% полицейских, попавших в выборку по Латвии, работают в столице своей страны; в Казахстане — 22,1%, в Болгарии — 20,3%, а в России — 8,9%.

Таблица 3

**Описание выборки полицейских, участвовавших в опросе, 2011 г.**

Параметр	Россия	Казахстан	Болгария	Латвия
Средний возраст полицейских, лет	33,3	32,02	39,98	35,8
Процент женщин	23,1	28,7	13,1	39,1
Среднее количество рабочих часов в день, ч	9,9	11,9	9,7	9,6
Процент с высшим образованием	74,8	84,8	79,6	80,0
Процент руководящего состава	20	28,5	11,1	25,3
Средний стаж работы в полиции, лет	7,9	8,9	13,7	12,4
Процент работающих в столице	8,9	22,1	20,3	42,2

*Источник:* расчёты авторов на основе собранных анкетных данных по полиции.

Использовать простые средние значения для сравнения заработных плат по социально-демографическим группам полицейских было бы не совсем верно, так как средние значения по группам дают нам «грубые» оценки. При этом мы игнорируем тот факт, что сравниваемые группы полицейских внутренне неоднородны. Например, если мы хотим сравнить заработную плату между департаментами, нам необходимо не только учесть средний размер заработной платы в каждом департаменте, но и скорректировать расчёты на различия внутри групп, так как те же участковые могут иметь разное образование, стаж и т. д. Регрессионный анализ как раз позволяет учесть различия по группам при прочих равных.

Для выявления детерминант оплаты труда в полиции используется регрессионная модель (метод наименьших квадратов, МНК) логарифма месячной официальной заработной платы сотрудников полиции (общая сумма денег, получаемая на руки полицейским в правоохранительных органах, с учётом премий и дополнительных выплат, за работу в среднем в месяц)<sup>6</sup>. Зависимой переменной в нашей модели является логарифм среднемесячной заработной платы, рассчитанный на основе ответов на вопрос о том, сколько денег получил респондент в качестве оплаты труда за последний месяц. В набор независимых переменных вошли пол, образование, стаж, принадлежность к руководящему составу, количество человек в подчинении, предыдущий опыт работы в государственном секторе, департамент, где

<sup>6</sup> Доход от дополнительных заработков или неформальных платежей не учитывается в силу отсутствия какой-либо информации о точных суммах.

работает полицейский, часы работы и количество лет, которое прожил сотрудник в данном городе. Таким образом, в соответствии с гипотезами мы тестируем влияние следующих факторов на заработную плату в полиции<sup>7</sup>:

- *образование и стаж*: следуя уравнению Минцера и теории человеческого капитала Беккера, мы предполагаем, что в Болгарии и Латвии, где оплата труда формируется с помощью профсоюзов, стаж<sup>8</sup> и уровень образования увеличивают размер заработной платы (*гипотеза H1*);
- *ранговая позиция и (или) руководящая должность*: мы делаем предположение о том, что если сотрудник занимает руководящую позицию, то размер оплаты труда у него должен быть выше (*гипотеза H2*);
- *опыт работы в государственном секторе*: в рамках теории человеческого капитала мы предполагаем, что полицейские, уже имевшие опыт работы в схожих структурах государственного сектора до прихода в полицию, а значит, обладающие ценным специфическим человеческим капиталом, будут получать больше, чем сотрудники полиции, работавшие до этого в частном секторе, а также по сравнению с теми, кто не имел опыта работы вообще (*гипотеза H3*).
- *количество лет, которое прожил сотрудник в данном городе или посёлке*: мы предполагаем, что этот фактор является ещё одной переменной, косвенно отражающей накопленный человеческий и социальный капитал, влияющей на размер оплаты труда. Чем больше человек живёт в городе или посёлке, тем большими знаниями о месте своего проживания и его специфике он обладает (*гипотеза H4*);
- *уровень риска и опасности, с которыми сталкиваются полицейские в том или ином департаменте*: теория компенсирующих различий поможет объяснить разницу в оплате труда между департаментами, принимая во внимание обозначенный фактор. Все департаменты были разделены на четыре группы (см. приложение, таблица П1): (1) сотрудники, работающие в поле (ГИБДД, участковые, ДПС и др.); (2) следователи, криминальная полиция и оперативники; (3) внутренние службы и штаб; (4) вневедомственная охрана (*гипотеза H5*).

Перейдём теперь непосредственно к анализу заработной платы в полиции России, Болгарии, Казахстана и Латвии.

## Заработная плата и её детерминанты

Для сравнения заработной платы сотрудников полиции в четырёх странах были приведены к общему основанию путём деления их значений на паритет покупательной способности (ППП) местной валюты к доллару США в 2010–2011 гг. (см. приложение, таблица П2)<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Мы не делаем специальной гипотезы о различиях в оплате труда между мужчинами и женщинами в полиции, так как процент женщин-полицейских пока невелик во всех странах (кроме Латвии); при этом, как показал предварительный дескриптивный анализ, в нашей выборке они в основном занимают позиции среднего уровня, преимущественно в штабе. Однако переменная пола была оставлена в моделях в качестве контрольной.

<sup>8</sup> Стоит отметить, что стаж в уравнениях оплаты труда часто заменяет возраст, при этом возраст не имеет прямой линейной зависимости с размером оплаты труда. Это значит, что для младших и старших возрастных групп заработная плата ниже, чем для групп среднего возраста. Чтобы учесть возможную нелинейную зависимость, в уравнение добавляется стаж в квадрате.

<sup>9</sup> Заработная плата в России корректировалась на региональный прожиточный минимум, чтобы учесть региональные различия при сопоставлении заработной платы полицейских из разных регионов РФ. Это стандартная процедура, ис-

Максимальная месячная заработная плата<sup>10</sup>, которую указали опрошенные сотрудники полиции в четырёх странах за 2010 и 2011 гг., составила 3831 дол. США и 4018 дол. США соответственно. Минимальная месячная заработная плата за те же годы была зафиксирована в России в 2010 г. (127 дол. США) и в Казахстане в 2011 г. (157 дол. США). В среднем полицейские в Казахстане получают меньше (598 дол. США в месяц) по сравнению с полицейскими из других трёх стран, вошедших в анализ.

В Латвии среднемесячная заработная плата — 952 дол. США. В России полицейские получают примерно 1200 дол. США в месяц, тогда как в лидирующей по данному показателю среди четырёх рассматриваемых стран Болгарии — 1460 дол. США (см. таблицу 4). Вместе с тем среднемесячная заработная плата полицейских как в России, так и в Болгарии в 3–4 раза меньше, чем в Австралии, в 3–3,5 раза меньше, чем в США, в 2,5–3 раза меньше, чем в Германии, Великобритании, Канаде и Гонконге. Хотя полицейские России и Болгарии получают на 20% больше, чем полицейские Южной Африки. Тогда как полицейские Казахстана и Латвии получают меньше, чем полицейские Южной Африки, не говоря уже про полицейских развитых стран, показатели среднемесячной заработной платы которых выше в 8–9 раз.

Таблица 4

**Сравнительная таблица месячных и годовых заработных плат (ЗП) полицейских в разных странах (в местной валюте и в долларах США) по паритету покупательной способности (ППП)**

Страна	Коэффициент ППП	Месячная ЗП в местной валюте	Месячная ЗП в долларах США (ППП)	Годовая ЗП в местной валюте	Годовая ЗП в долларах США (ППП)
Гонконг	5,49*	18 810	3 426,2	225 720	41 114,75
Южная Африка	5,39*	5 833,33	1 082,3	70 000	12 987,01
Австралия	0,85*	4 499,17	5 293,14	53 990	63 517,65
Канада	1,22*	4 162,17	3 411,61	49 946	40 939,34
США	1*	4 605,83	4 605,83	55 270	55 270,00
Германия	0,81**	3 141	3 877,78	37 692	46 533,33
Великобритания	0,68***	2 438,25	3 585,66	29 259	43 027,94
<i>Россия</i>	<i>15,66***</i>	<i>18 860,12</i>	<i>1 204,35</i>	<i>226 321,452</i>	<i>14 452,2</i>
<i>Казахстан</i>	<i>110,32***</i>	<i>65 585,24</i>	<i>594,5</i>	<i>787 022,88</i>	<i>7134</i>
<i>Болгария</i>	<i>0,67***</i>	<i>956,69</i>	<i>1427,9</i>	<i>11 480,316</i>	<i>17 134,8</i>
<i>Латвия</i>	<i>0,36****</i>	<i>335,71</i>	<i>932,55</i>	<i>4 028,616</i>	<i>11 190,6</i>

*Источники:* Данные по Гонконгу см. [Salary 2015], по Южной Африке — [Annual Report 2012], по Австралии — [Police Officers... 2013], по Канаде — [Salary and Benefits 2015], по США [Occupational Employment... 2012], Германии и Великобритании — [Winsor 2011]. Для России, Казахстана, Латвии и Болгарии — расчёты авторов по анкетным данным опроса полицейских (выделено курсивом).

*Примечания*

- \* Коэффициент за 2012 г.
- \*\* Коэффициент за 2009 г.
- \*\*\* Коэффициент за 2011 г.
- \*\*\*\* Коэффициент за 2010 г.

пользуемая во многих исследованиях оценки различий региональных заработных плат [Гимпельсон, Капелюшников 2008].

<sup>10</sup> Обратим особое внимание на то, что, хотя в каждой стране было опрошено примерно по 450 полицейских, далеко не все они декларировали размер оплаты труда. В любых опросах населения вопросы о доходах и заработной плате являются самыми сенситивными и трудными, люди не всегда хотят говорить о своих доходах. То, что полицейские представляют собой очень закрытую группу, ещё больше увеличивает количество пропущенных ответов на вопросы о заработной плате. Безусловно, это сокращает выборку для дальнейшего анализа и может смещать результаты, поэтому на следующем этапе анализа авторы планируют использовать процедуру множественной импутации для корректировки пропущенных данных.

Половина опрошенных сотрудников полиции в России в 2010 г. получали 1149 дол. США и меньше в месяц; к 2011 г. заработная плата половины опрошенных сотрудников не изменилась и составляла 1148 дол. США. В Казахстане наблюдается примерно такая же ситуация: 50% опрошенных полицейских получали ежемесячно 571–574 дол. США в 2010–2011 гг. соответственно. В 2010 г. в Латвии месячная заработная плата половины опрошенных сотрудников полиции составляла 916 дол. США и ниже, в Болгарии — 1417 дол. США и меньше. В 2011 г. в этих двух странах медианное значение среднемесячной заработной платы немного увеличилось и составило 930 и 1470 дол. США соответственно (см. таблицу 5).

Заметим, что модальные, медианные и средние значения в каждой из стран не сильно отстают друг от друга, и это свидетельствует о том, что в выборке нет экстремально полярных значений и выбросов; исключение составляет Россия (см. таблицу 5). Здесь можно наблюдать повышенную дисперсию заработков, так как в нашей стране децильный коэффициент дифференциации заработной платы (отношение минимальной заработной платы полицейских последнего дециля к максимальной заработной плате полицейских первого дециля) является максимальным среди четырёх сравниваемых стран: в 2010 г. он составил 2,6, в 2011 г. увеличился до 2,7. Таким образом, в России более ярко выражено расслоение по среднемесячному доходу полицейских. Минимальная оплата труда в месяц 10% самых обеспеченных полицейских превышает максимальную заработную плату 10% самых малообеспеченных полицейских больше, чем в 2,5 раза (см. таблицу 5). В Латвии децильный коэффициент дифференциации оставался без изменений на протяжении двух лет и сохранялся на уровне 1,4. В Казахстане этот показатель уменьшился на 0,1 — с 1,8 в 2010 г. до 1,7 в 2011 г. В Болгарии же, наоборот, децильный коэффициент дифференциации увеличился с 1,8 в 2010 г. до 1,9 в 2011 г.

Таблица 5

**Сравнительные характеристики среднемесячной заработной платы сотрудников полиции в России, Казахстане, Болгарии и Латвии, в дол. США, за 2010 и 2011 гг.\***

Меры среднего	Россия		Казахстан		Болгария		Латвия	
	2010 г.	2011 г.	2010 г.	2011 г.	2010 г.	2011 г.	2010 г.	2011 г.
Среднеарифметическое	1204,35	1200,17	594,5	598,67	1427,9	1459,28	932,55	952,32
Медиана	1149,43	1148,11	571,07	574,85	1417,91	1470,59	916,67	930,56
Мода	1277,14	861,08	543,87	551,22	1641,79	1617,65	833,33	833,33
Минимальное значение	127,71	373,13	181,29	157,49	149,25	588,24	516,67	555,56
Максимальное значение	3831,42	4018,37	1812,91	1968,66	2537,31	2573,53	1527,78	1527,78
Децильный коэффициент	2,64	2,67	1,81	1,67	1,79	1,86	1,44	1,43

Источник: расчёты авторов по анкетным данным опроса полицейских.

*Примечание*

\* Ответы на вопросы «Какова Ваша заработная плата в полиции: сколько примерно денег Вы получали на руки (включая премии, доплаты и надбавки, которые Вам платят в полиции) в среднем в месяц за 2011 г.?» и «Сколько примерно денег Вы получали на руки (включая премии, доплаты и надбавки) в среднем в месяц в 2010 г.?» делились на коэффициенты перевода местной валюты в долларах США по паритету покупательной способности за 2011 и 2010 гг. (см. таблицу П2). Далее вычислялись меры среднего.

Как показывают результаты опроса полицейских, в России действительно сильно распространена практика премий и доплат: для кого-то премии составляют 90% заработка (см. таблицу 6). Так, именно в нашей стране наблюдается наибольший размер премий сотрудников полиции в 2011 г.: в среднем он составляет 160,5 дол. США, или 13,1% средней заработной платы в месяц. В Латвии размер премии полицейского составляет в среднем 93,5 дол. США, или 8,9% средней зарплаты в месяц. В Болгарии и Казахстане средняя месячная премия составляет 88,9 дол. США (5,5% средней месячной зарплаты) и

51,3 дол. США (7,9% от средней месячной зарплаты) соответственно. Однако половина опрошенных в этих двух странах премий не получали вовсе.

Таблица 6

**Размер и доля премий опрошенных сотрудников полиции  
в среднем в месяц в 2011 г. (в дол. США)\***

	Россия		Казахстан		Болгария		Латвия	
	Размер премии в среднем в месяц	Доля премии в среднем в месяц (%)	Размер премии в среднем в месяц	Доля премии в среднем в месяц (%)	Размер премии в среднем в месяц	Доля премии в среднем в месяц (%)	Размер премии в среднем в месяц	Доля премии в среднем в месяц (%)
Среднее	160,54	13,15	51,32	7,9	88,97	5,53	93,54	8,97
Максимум	1435,13	92	590,6	98,04	1764,71	85	555,56	57,14

Источник: расчёты авторов по анкетным данным.

*Примечание*

\* Ответы на вопросы «Какова Ваша заработная плата в полиции: сколько примерно денег Вы получали на руки (включая премии, доплаты и надбавки, которые Вам платят в полиции) в среднем в месяц за 2011 г.?» и «Сколько примерно из этой суммы составляют премии?» делились на коэффициенты перевода местной валюты в долларах США по паритету покупательной способности за 2011 г. (см. таблицу 1). Далее размер премии в долларах США делился на среднюю зарплату в месяц в долларах США и рассчитывались меры среднего для этих показателей.

Посмотрим теперь на динамику заработной платы в изучаемые два года реформ. Самое большое изменение заработной платы в 2011 г. по сравнению с 2010 г. произошло в Казахстане. Так, 60,6% сотрудников полиции в этой стране стали получать большую заработную плату. В России, Болгарии и Латвии лишь 34%, 39,8% и 36,7% сотрудников получили повышенную зарплату по сравнению с предыдущим годом (см. таблицу 7).

Таблица 7

**Субъективные\* и реальные\*\* оценки изменений заработной платы в 2011 г.  
по сравнению с 2010 г. среди сотрудников полиции в четырёх странах (% сотрудников)**

	Россия		Казахстан		Болгария		Латвия	
	Субъективно	Реально	Субъективно	Реально	Субъективно	Реально	Субъективно	Реально
Увеличилась	10,4	34	12,8	60,6	1,8	39,8	2,7	36,7
Без изменений	62	—	56	—	12	—	24,4	54,3
Уменьшилась	27,6	66	31,2	39,4	86,2	60,2	72,9	8,9

Источник: расчёты авторов на основе анкетных опросов полицейских

*Примечания*

\* При расчёте субъективной оценки изменения заработной платы авторы использовали долю ответивших на анкетный вопрос «Сегодня на свою зарплату в полиции Вы можете купить больше или меньше, чем год назад?» с вариантами ответов: (1) «могу купить больше»; (2) «могу купить столько же»; (3) «могу купить меньше». Возможные ответы представлены в таблице 7: «Увеличилась» (значит: «могу купить больше»); «Без изменений» (значит: «могу купить столько же»); «Уменьшилась» (значит: «могу купить меньше»).

\*\* При расчёте изменения реальной заработной платы авторы учитывали разницу между декларируемой средней зарплатой в месяц за 2011 и 2010 гг. и приводили её к единому знаменателю в долларах США паритета покупательной способности. Затем вычислялась доля тех, у кого разница между зарплатой в 2011 и 2010 гг. положительна, равна нулю, отрицательна.

Какие же именно характеристики полицейских влияют на размер заработной платы в исследуемых нами странах? Перейдём к анализу результатов регрессионных моделей<sup>11</sup>, отражённых в таблице 8. Отметим, что общая модель (последний столбец таблицы 8) позволяет учесть различия в оплате труда полицейских четырёх стран, контролируя наблюдаемые индивидуальные характеристики полицейских.

<sup>11</sup> Сразу оговоримся, что все независимые переменные были протестированы на мультиколлинеарность, и коэффициент корреляции между ними не превышает 0,35.

Стоит обратить внимание на то, что тестируемые модели описывают 42%, 31%, 52% и 49% дисперсии для России, Казахстана, Болгарии и Латвии соответственно. Сравнительно небольшой показатель объяснительной силы модели для Казахстана и России говорит о том, что размер оплаты труда в полиции формируется на основе ненаблюдаемых характеристик (правила и внутренние нормы распределения премиальных выплат). Тех факторов, которые были включены в анализ оплаты труда (со стороны предложения), недостаточно для этих двух стран. В частности, если сопоставить данный показатель качества модели и высокий вклад фактора руководящих позиций в объяснении заработной платы, то можно говорить о косвенном подтверждении предположения о том, что начальствующий состав имеет доступ к перераспределению средств в подразделении. При этом такое перераспределение не всегда является результатом премирования, основанного на критериях, традиционно объясняющих различия в частном секторе (таких, как образование, стаж, часы работы, опыт). Это также подтверждает предположение о том, что оплата труда в полиции России и Казахстана назначается по правилам бюджетного сектора, «сверху», тогда как в странах Восточной Европы этот механизм ближе к рыночному. Поэтому наши предположения и модели имеют большую объяснительную силу для Болгарии и Латвии.

## Обсуждение результатов

Обсудим подробно результаты.

1. Связь между переменной заработной платы и стажем оказалась статистически значимой для всех стран, поэтому мы делаем вывод о том, что с увеличением стажа на один год среднемесячная заработная плата полицейского в России и Казахстане возрастает на 3%<sup>12</sup>, а полицейского в Болгарии и Латвии — на 2% и на 0,8% соответственно (при прочих равных условиях). Наличие высшего образования у полицейских, как и стаж, повышает уровень заработной платы, но только в Болгарии и Латвии. Полицейские с высшим образованием в этих странах получают больше тех, кто не имеет диплома о высшем образовании, на 27% и 6% соответственно (при прочих равных условиях). Такой результат даёт нам основание заключить, что наша гипотеза *H1* о большем значении человеческого капитала в странах Восточной Европы, где профсоюзы участвуют в формировании заработной платы, справедлива. В полностью регулируемой государством полиции России и Казахстана наличие высшего образования не даёт особой прибавки к заработной плате.
2. Вариация переменной «работа в руководящем составе» в России вносит наибольший вклад в вариацию объясняемой переменной «логарифм заработной платы». При прочих равных заработная плата руководителей на 55% больше по сравнению с оплатой труда рядовых сотрудников. Это соотносится с предыдущими результатами, свидетельствующими о большей неоднородности и поляризации среднемесячной заработной платы в России по сравнению с другими странами. Так, заработная плата сотрудников руководящего состава в Казахстане, Болгарии и Латвии при прочих равных лишь на 22–25% больше, чем оплата труда рядовых сотрудников. Таким образом, гипотеза *H2* не отвергается. В дальнейшем было бы очень интересно провести отдельное исследование, направленное именно на выявление причин дисперсии заработков в полиции в России. На данном этапе на основе глубинных интервью с респондентами можно предположить, что руководящий состав в полиции имеет больше доступа к способам перераспределения средств; и это опять говорит в пользу механизма оплаты труда внутри полиции «сверху». Кроме того, институт профсоюзов, работающий в Болгарии и Латвии, сокра-

<sup>12</sup> Изменение независимой переменной на одну единицу приводит к изменению зависимой переменной (логарифм заработной платы) на  $(e^D - 1) \times 100\%$ , где  $D$  — коэффициент при дамми переменной (см.: [Halvorsen, Palmquist 1980]). Далее по тексту используется эта же формула для вычисления эффектов.

щает дифференциацию доходов в бюджетном секторе. В России же нет такого института коллективных переговоров, то есть нет естественных институциональных ограничений высокой поляризации доходов в полиции.

3. Мы получили достаточно противоречивые результаты тестирования влияния такого фактора, как опыт работы в государственных структурах. Если в Болгарии он оказывает положительное влияние на размер оплаты труда полицейских (по сравнению с теми, кто не имел опыта работы вообще), то в Латвии — отрицательное. Нельзя сделать однозначного вывода о результатах тестирования *гипотезы H3*: она подтверждается для Болгарии, где опыт работы в государственном секторе способствует увеличению заработной платы, и опровергается в Латвии, где этот опыт отрицательно влияет на уровень заработной платы. Таким образом, мы не наблюдаем схожих моделей в двух рассматриваемых нами случаях стран Восточной Европы с достаточно высокой долей участия профсоюзов в формировании заработной платы. В случае России и Казахстана значимой связи между этими двумя переменными выявлено не было.
4. В качестве ещё одной меры человеческого капитала мы использовали количество лет, прожитых в данном городе и (или) посёлке. Несмотря на то что коэффициент оказался статистически значимым в моделях для двух стран — для России и Болгарии, — вклад в вариацию объясняемой переменной этого фактора совсем невелик. В случае России при прочих равных каждый год проживания в городе или селе увеличивает заработную плату работы полицейского на 0,7%, а в Болгарии сокращает на 0,16%. Таким образом, *гипотеза H4* не отвергается.
5. В соответствии с теорией компенсирующих различий мы выдвигали гипотезу о том, что сотрудники отделов, подверженных большему риску (оперативные работники, ДПС и др.), должны и получать больше, чем сотрудники других подразделений. Результаты анализа говорят о том, что гипотеза подтверждается в Болгарии. Причём отдача на работу в департаментах с повышенной опасностью (таких, как следствие, оперативно-розыскная служба) составляет здесь 11,7% (по сравнению с оплатой труда участковых и сотрудников ППС и ГИБДД). В Латвии же, наоборот, работники штаба и вневедомственной охраны получают больше примерно на 7%, чем участковые и сотрудники ППС и ГИБДД. В России и Казахстане различия в оплате труда среди полицейских объясняются не принадлежностью к какому-то определённому департаменту, а в большей степени другими факторами. Таким образом, теория компенсирующих различий по уровню риска работы в том или ином департаменте может объяснить различия в оплате труда полицейских только в Болгарии. В Латвии повышенный риск не компенсируется; здесь гораздо важнее работать в штабе. В России и Казахстане значимой взаимосвязи между уровнем риска и размером заработка не наблюдается. Таким образом, *гипотеза H5* отвергается для большинства стран нашего исследования.

В целом при анализе совокупной выборки по всем четырём посткоммунистическим странам с переходной экономикой значимыми детерминантами заработной платы в полиции оказались пол, стаж, наличие высшего образования, руководящая должность и количество часов работы. Все перечисленные характеристики полицейских положительно влияют на уровень их заработной платы. Перейдём теперь к обсуждению самого важного результата построения нашей общей модели для всех четырёх стран.

Расчёт соотношения простых средних<sup>13</sup> зарплаток полицейских показывает, что оплата труда казахстанских и латвийских полицейских составляет 50% и 77% от заработной платы российских, а вот полицейские Болгарии получают на 18% больше российских. Однако при данном расчёте на основе средних оценок мы не учитываем различий в образовании, стаже, по подразделениям и городам, то есть

<sup>13</sup> Средняя оплата труда полицейских в стране X к средней оплате труда полицейских в России.

измеряем «среднюю температуру по больнице». Оценки простых средних поэтому могут вводить в заблуждение и приводить к неправильным выводам. Нужно провести анализ различий заработков с учётом корректировок на различия по наблюдаемым характеристикам, что и позволяет сделать регрессионный анализ на слитых в общий массив данных (см. таблицу 8, столбец «Все страны»).

Результаты регрессионного анализа показывают, что различия между странами (при прочих равных) действительно есть, однако они кардинально расходятся с результатами сравнения заработной платы полицейских с помощью простых средних. При использовании России в качестве базовой категории сравнения мы получаем, что быть полицейским в Латвии наиболее выгодно: при учёте всех остальных характеристик там полицейский получит на 24,5% больше, чем в России. А вот работа в полиции Болгарии снизит заработок на 51%, Казахстана — на 19% по сравнению с оплатой труда полицейских в России.

Таблица 8

**Детерминанты заработной платы в России, Казахстане, Болгарии и Латвии**

	Россия	Казахстан	Болгария	Латвия	Все страны
Пол	-0,0456	0,0649*	0,0575	0,0518***	0,0508**
Стаж	0,0275*	0,0301***	0,019***	0,00785*	0,0211***
Стаж в квадрате	-0,0007	-0,0007*	-0,0003*	-0,0001	-0,0005***
Высшее образование	0,111	-0,00698	0,237***	0,0581*	0,114***
Рядовой состав	Базовая категория сравнения				
Средний начальствующий состав	0,164*	0,142***	0,0980***	0,155***	0,134***
Руководящий состав	0,441***	0,210***	0,192***	0,230***	0,258***
Рабочие часы	0,0014*	0,0003	0,0002	0,000202**	0,0003***
Нет опыта работы	Базовая категория сравнения				
Опыт работы в частном секторе	0,0842	-0,00164	-0,0552*	-0,0131	-0,0012
Опыт работы в бюджетном секторе (схожие структуры)	0,0489	-0,0674	0,0479*	-0,0364**	0,0081
Департамент: ГИБДД, участковые, ППС	Базовая категория сравнения				
Департамент: следователи, оперативники	-0,0049	-0,0362	0,111***	-0,00417	0,0214
Департамент: штаб, внутренние службы	-0,0408	0,0541	0,0377	0,0709***	0,0278
Департамент: вневедомственная охрана	-0,0183	0,0600	0	0,0654***	0,0553
Число лет, прожитых в данном городе или посёлке	0,0067**	-0,0016	-0,0016*	-0,0007	0,0004
Россия	Базовая категория сравнения				
Казахстан					-0,221***
Болгария					-0,726***
Латвия					0,219***
Константа	6,151***	5,934***	6,723***	6,516***	6,552***
<i>Количество наблюдений</i>	260	291	339	396	1286
<i>R2</i>	0,42	0,31	0,52	0,49	0,67

Источник: расчёты авторов на основе анкетных опросов полицейских.

Примечания

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

## Заключение

Цель данной работы состояла в выявлении различий в факторах оплаты труда в полиции четырёх посткоммунистических стран с переходной экономикой. Авторами была сделана попытка объяснить механизмы формирования заработной платы в полиции в этих странах постсоветского блока.

Существуют большие различия в оплате труда полицейских — как в абсолютном, так и в относительном уровне. Отчасти они связаны с механизмами её формирования: участие профсоюзов или полный государственный контроль. Мы выяснили: несмотря на то что в Болгарии профсоюзы участвуют в формировании оплаты труда, полицейские в этой стране получают в 2 раза меньше российских полицейских (при прочих равных), при этом за 2010–2011 гг. почти 60% болгарских полицейских стали получать меньше. Однако если бы мы приняли во внимание только расчёт простых средних между странами, то не увидели бы этой проблемы в Болгарии, так как номинально — в дол. США ППП — они получают больше всех. Возможность учёта различий в характеристиках полицейских при использовании регрессионного анализа позволяет сделать вывод о том, что полицейские в Латвии зарабатывают почти на четверть больше полицейских в России, в то время как казахстанские полицейские имеют трудовой доход на 19% ниже, чем российские.

При формулировании гипотез о детерминантах заработной платы в полиции мы опирались на ряд теорий, в частности, на теории человеческого капитала, предполагая, что уровень образования и стаж полицейских будут положительно влиять на заработную плату, и это влияние будет больше в двух восточно-европейских странах, где модель формирования оплаты труда близка к рыночной (гипотезы *H1*, *H2*, *H3*). На основе теории компенсирующих различий была выдвинута ещё одна гипотеза (*H5*) о том, что сотрудники департаментов, сталкивающиеся с повышенным риском и опасностью на работе, будут получать больше, чем их коллеги из других департаментов.

Для тестирования гипотез были построены регрессионные модели (МНК) с логарифмом месячной заработной платы сотрудников полиции в качестве зависимой переменной на основе эмпирической базы обследования полицейских Болгарии, Казахстана, Латвии и России, содержащей 1854 заполненные анкеты, собранные по единой методологии.

Как мы и предполагали, взаимозависимость высшего образования с заработной платой в полиции оказалась статистически значимой в Болгарии и Латвии, где полицейские с высшим профильным образованием получают больше на 27% и 6% соответственно, чем полицейские без высшего образования. Иначе говоря, в странах, где роль профсоюзов существенна, образование даёт больше отдачи в заработной плате, чем в странах, где уровни оплаты труда устанавливаются административно. При прочих равных с увеличением стажа на один год среднемесячная заработная плата полицейского из России, Болгарии, Казахстана увеличивается примерно на 2–3%. Аккумулированный человеческий капитал, выражающийся в должностном положении (принадлежность к руководящему составу), особенно сильно влияет на заработную плату полицейских в России: руководители при прочих равных получают на 55% больше рядовых сотрудников. Различия в оплате труда между руководящим и рядовым составами в Казахстане, Болгарии и Латвии в 2 раза меньше (примерно 23–25%), чем в нашей стране. Это свидетельствует об огромной поляризации и неравенстве внутри полиции в России, что может объясняться высокими административными барьерами к распределению средств и ограниченным доступом к ресурсам более высокопоставленных полицейских.

Сотрудники следствия и криминальной полиции Болгарии получают бóльшую заработную плату, чем их коллеги — участковые и сотрудники ППС, тогда как в Латвии бóльшая отдача наблюдается от работы в штабе и отделах внутренней безопасности. Для России и Казахстана гипотеза о различиях в оплате труда в полиции — на основе теории компенсирующих различий — не подтвердилась.

Таким образом, можно подвести итоги исследования: механизмы формирования заработной платы в России и Казахстане, определяемые плановой системой бюджетного сектора и не имеющие ограничений в виде института коллективных переговоров, способствуют поляризации заработков внутри полиции. Данный вывод в большей степени справедлив для полиции России, где нет компенсации за высокий уровень опасности и риска, нет отдачи на высшее образование, но есть небольшая отдача от специфического стажа. При этом никак не вознаграждается предыдущий опыт работы и, самое главное, есть большая «премия» на руководящие должности.

Как упоминалось выше, оплата труда в полиции Болгарии и Латвии во многом определяется институтом профсоюзов, что сокращает поляризацию в заработках. В полиции Болгарии в большей степени действуют рыночные механизмы установления заработной платы, так как есть достаточно высокая отдача от высшего образования, специфического стажа и опыта работы в государственном секторе. Вместе с тем там компенсируется занятость в департаментах, сопряжённых с большей опасностью и риском. Для Латвии мы также найдём подтверждение выявленных взаимосвязей между человеческим капиталом и размером оплаты труда в системе полиции, однако здесь не работает компенсаторный механизм, связанный с риском. В Латвии (при прочих равных) чуть больше получают те полицейские, которые работают в штабе или во вневедомственной охране.

Очень важно понимать, как формируется заработная плата, так как именно она влияет на продуктивность полицейских. Если заработная плата полицейских ниже их желаний и ожиданий, это приводит к снижению эффективности их работы [Mas 2006]. Однако если полицейские получают желаемую заработную плату, их производительность возрастает. Более того, сотрудники полиции могут быть недовольны не только уровнем оплаты труда, но и уровнем оплаты ниже контрольной точки (*reference point*), которую они считают справедливой [Mas 2006]. Таким образом, трудозатраты сотрудников, помимо прочего, значительно зависят от степени того, насколько, по их мнению, к ним справедливо относится работодатель. Это, в свою очередь, определяет склонность к неформальной деятельности и коррупции. Стоит отметить, что доход от неформальных приработков по понятным причинам в исследовании учесть невозможно.

Однако в ходе обследования мы выяснили, что больше половины полицейских России и Казахстана нуждаются в дополнительном заработке и что их заработной платы не хватает для содержания семьи. Именно этот факт является основным мотивом для неформальных практик, распространённость которых в трансформирующихся странах значительно выше, чем в развитых европейских. И хотя в Болгарии и Латвии доля полицейских, «жалующихся» на низкую оплату труда, гораздо ниже, чем в Казахстане и России, процент занимающихся неформальными и дополнительными подработками, там также высок. В общем, в рассматриваемых нами четырёх странах с переходными экономиками 63–75% полицейских имеют дополнительные формальные и неформальные приработки вследствие низкой оплаты труда. Поэтому следующим шагом дальнейших исследований мы видим тестирование гипотез о влиянии заработной платы на склонность к неформальной деятельности и одобрение коррупции полицейскими.

## Приложение

Таблица III

### Кодификация и выделение профессиональных групп внутри полиции

Россия	
Код ответа в анкете	Профессиональная группа
1	Полиция общественной безопасности
2	Сотрудники следствия
3	Криминальная полиция
4	Вневедомственная охрана

Номер группы	Россия	Болгария	Казахстан	Латвия
1	1 = «полиция общественной безопасности»	1 = «охрана на общественна ред»	1 = «полиция общественной безопасности»	4 = «участковые инспекторы»
	5 = «дежурная часть»	2 = «пътна полиция»	5 = «дежурная часть»	5 = «инспекторы по делам несовершеннолетних»
	7 = «дежурно-постовая служба»	7 = «районен инспектор»	7 = «дежурно-постовая служба»	7 = «инспекторы патрульной полиции в сфере надзора за дорожным движением»
	8 = «участковые уполномоченные»	8 = «дежурна част»	8 = «участковые уполномоченные»	8 = «инспекторы патрульной полиции (патрульная служба)»
	12 = «государственная инспекция по безопасности дорожного движения»	9 = «постови служби»	11 = «дорожная полиция»	11 = «конвой»
2	3 = «следствие»	4 = «икономическа полиция»	2 = «криминална полиция»	13 = «персонал подразделения (дежурной части) оперативного управления»
	2 = «криминална полиция»	5 = «криминална полиция»	3 = «следствие»	7 = «инспекторы патрульной полиции в сфере надзора за дорожным движением»
	9 = «дознание»	6 = «дознание»	9 = «дознание»	1 = «должностные лица, которые ведут следствие (следователи)»
	11 = «отдел по борьбе с экономическими преступлениями»			2 = «должностные лица, которые проводят оперативную работу»
3	13 = «управление собственной безопасности (УСБ)»	13 = «главни дирекции»	17 = «УФО»	10 = «должностные лица мест временного задержания»
	14 = «штаб»	12 = «вътрешна сигурност»	16 = «документационное обеспечение»	3 = «должностные лица, которые занимаются регистрацией, анализом»
	6 = «кадрово-воспитательный аппарат»	10 = «административни и аналитични служби»	15 = «статистический отдел»	6 = «инспекторы полицейского надзора и контроля»
	4 = «подразделения службы тыла»	11 = «управление на собствеността и социални дейности»	13 = «штаб»	14 = «другое»
		14 = «другое»	12 = «управление собственной безопасности (УСБ)»	
4	10 = «вневедомственная охрана»	3 = «сигнално-охранителна дейност»	10 = «вневедомственная охрана»	6 = «кадрово-воспитательный аппарат»
				4 = «подразделения службы тыла»
				12 = «должностные лица защиты объектов»

Таблица П2

**Паритет покупательной способности местной валюты к доллару США**

Страна	2010 г.	2011 г.
Россия	15,66	17,42
Казахстан	110,32	126,99
Болгария	0,67	0,68
Латвия	0,36	0,36

Источник: World Bank Data: PPP conversion factor, GDP. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PPP>.

Таблица П3

**Дескриптивные характеристики используемых переменных**

Переменная	Количество наблюдений	Среднее	Стандартное отклонение	Минимум	Максимум
Логарифм среднемесячной ЗП в дол. США ППП	1538	6,869467	0,440687	5,059379	8,422259
Пол (1 — мужчины)	1852	0,742441	0,437408	0	1
Стаж в полиции	1852	10,84395	7,084041	1	35
Стаж в полиции в квадрате	1852	167,7478	192,2437	1	1225
Наличие высшего образования	1822	0,797475	0,401992	0	1
Принадлежность к составу (рядовой, средний, руководящий)	1854	1,919094	0,702268	1	3
Наличие и количество подчинённых (четыре группы)	1852	1,666847	0,979378	1	4
Количество отработанных часов в месяц	1638	226,1514	69,95353	44	528
Опыт работы (три группы)	1844	0,915944	0,859649	0	2
Департаменты (четыре группы)	1803	1,861897	0,920422	1	4
Количество лет, прожитых в городе	1779	21,8769	13,52526	0	58
Страна (четыре страны)	1854	2,545847	1,129405	1	4

Источник: расчёты авторов на основе анкетных опросов полицейских.

**Литература**

Более 134 тысяч тенге будет получать участковый инспектор в звании капитана. 2012. *Forbes*. 18 октября. URL: [http://forbes.kz/news/2012/10/18/newsid\\_8328](http://forbes.kz/news/2012/10/18/newsid_8328)

В Болгарии прошла забастовка полицейских, которые требуют повышения зарплаты. 2010. *РБК*. URL: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20101108021852.shtml>

Волков В. et al. 2012. *Правоохранительная деятельность в России: структура и функционирование, пути реформирования. Российская полиция в сравнительной перспективе: национальные модели и опыт реформ*. Ч. II, гл. 4, 5. СПб.: Комитет гражданских инициатив. URL: [http://komitetgi.ru/upload/uploaded\\_files/irl\\_4\\_pravookhrana\\_4%20kudrin\\_part\\_2\\_fin.pdf](http://komitetgi.ru/upload/uploaded_files/irl_4_pravookhrana_4%20kudrin_part_2_fin.pdf)

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. (под ред.) 2008. *Заработная плата в России: эволюция и дифференциация* М.: Изд. дом ВШЭ.

Гимпельсон В. Е., Лукьянова А. Л. 2006. Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба? *Экономический журнал ВШЭ*. 10 (4): 557–589.

- Латвийские полицейские угрожают заблокировать все мосты в Риге. 2013. *Росбалт*. URL: <http://www.rosbalt.ru/exusst/2013/07/17/1153733.html>
- Мальцева И. 2009. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 13 (2): 243–278.
- О полиции*. 2011. Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ. Гл. 9. Ст. 47. URL: [http://base.garant.ru/12182530/9/#block\\_900](http://base.garant.ru/12182530/9/#block_900)
- О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации. 2011. Федеральный закон Российской Федерации от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ. *Российская газета*. Федеральный выпуск. 5533. URL: <http://www.rg.ru/2011/07/21/police-garantii-dok.html>
- Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2011 г. № 878. *Российская газета*. Федеральный выпуск. 5630 (254). URL: <http://www.rg.ru/2011/11/11/postanovlenie-dok.html>
- Ощепков А. 2008. Межрегиональные различия в заработной плате в России. *Демоскоп Weekly*. 337–338, 16–29 июня. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0337/analit02.php>
- Саможнев А. 2010. МВД без техосмотра. В Казахстане реформируют правоохранительную систему. *Российская газета*. 18 августа. URL: <http://www.rg.ru/2010/08/19/kazahstan.html>
- Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности (рублей). 2012. *Российский статистический ежегодник*. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b12\\_13/IssWWW.exe/Stg/d1/06-09.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/d1/06-09.htm)
- Средняя зарплата по вакансии «полицейский». *Яндекс Работа*. URL: <http://rabota.yandex.ru/salary.xml?text=%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9>
- Чужой карман: кому теперь в Латвии жить хорошо, а кому – ещё лучше. 2013. *МК-Латвия*. 17 января. URL: <http://www.mklat.lv/obschestvo/8115-chuzhoj-karman-komu-teper-v-latvii-zhit-horosho-a-komu-esche-luchshe>
- Annual Report 2011/2012. 2012. *South African Police Service*. URL: [http://www.saps.gov.za/about/stratframework/annual\\_report/2011\\_2012/saps\\_crime\\_stats\\_report\\_%202011-12.pdf](http://www.saps.gov.za/about/stratframework/annual_report/2011_2012/saps_crime_stats_report_%202011-12.pdf)
- Bartel A., Lewin D. 1981. Wages and Unionism in the Public Sector: The Case of Police. *The Review of Economics and Statistics*. 63 (1): 53–59.
- Bayley D. H. 2001. *Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do It*. Washington DC: National Institute of Justice.
- Beck A., Lee R. 2002. Attitudes to Corruption amongst Russian Police Officers and Trainees. *Crime, Law and Social Change*. 38 (4): 357–372.

- Becker G. S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. 70 (5). Part 2: Investment in Human Beings: 9–49.
- Berger M., Blomquist G., Sabirianova-Peter K. 2003. Compensating Differentials in Emerging Labor and Housing Market: Estimates of Quality of Life in Russian Cities. *IZA Discussion Paper*. 900. <http://ftp.iza.org/dp900.pdf>
- Chandler T. D., Gely R. 1995. Protective Service Unions, Political Activities, and Bargaining Outcomes. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 5 (3): 295–318.
- Dubova A., Kosals L. 2013. Russian Police Involvement in the Shadow Economy. *Russian Politics and Law*. 51 (4): 48–58.
- Dumond J., Hirsch B. Macpherson D. 1999. Wage Differentials Across Labor Markets and Workers: Does Cost of Living Matter? *Economic Inquiry*. 37 (4): 577–598.
- Falaris E. M. 2004. Private and Public Sector Wages in Bulgaria. *Journal of Comparative Economics*. 32 (1): 56–72.
- Gely R., Chandler T. 1995. Protective Service Unions' Political Activities and Department Expenditures. *Journal of Labor Research*. 16 (2): 171–185.
- Gerber T. P., Mendelson S. E. 2008. Public Experiences of Police Violence and Corruption in Contemporary Russia: A case of Predatory Policing? *Law & Society Review*. 42 (1): 1–44.
- Gilinskiy Y. 2011. Torture by the Russian Police: An Empirical Study. *Police Practice and Research: An International Journal*. 12 (2): 163–171.
- Glassner V. 2010. The Public Sector in the Crisis. *Working Paper*. 2010.07. Brussels, Belgium: ETUI. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-public-sector-in-the-crisis>
- Halvorsen R., Palmquist R. 1980. The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations. *American Economic Review*. 70 (3): 474–475.
- Lemieux T. 2006. The “Mincer Equation” Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings. In Grossbard S. (ed.) *Jacob Mincer: A Pioneer of Modern Labor Economics*. New York: Springer; 127–145.
- Mas A. 2006. Pay, Reference Points, and Police Performance. *The Quarterly Journal of Economics*. 121 (3): 783–821.
- Mincer J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Occupational Employment and Wages, Police and Sheriff's Patrol Officers. 2012. *The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor*. URL: [http://www.bls.gov/oes/current/oes333051.htm#\[2\]](http://www.bls.gov/oes/current/oes333051.htm#[2])
- Police Officers — Career Progression Chart. 2013. *South Australia Police*. URL: <http://www.achievemore.com.au/police-officer-careers/career-paths/career-progression-chart/>
- Roback J. 1982. Wages, Rents and the Quality of Life. *The Journal of Political Economy*. 90 (6): 1257–1278.

- Rosen S. 1986. The Theory of Equalizing Differences. In: Ashenfelter O., Layard R. (eds) *Handbook of Labor Economics*. Vol. 1. Amsterdam: North-Holland; Ch. 12, 641–692.
- Salary. 2015. *Hong Kong Police Force*. URL: [http://www.police.gov.hk/ppp\\_en/15\\_recruit/salary.html#pc](http://www.police.gov.hk/ppp_en/15_recruit/salary.html#pc)
- Salary and Benefits. 2015. *Royal Canadian Mounted Police*. URL: <http://www.rcmp-grc.gc.ca/en/salary-and-benefits>
- Skoufias E. 2003. The Structure of Wages during the Economic Transition in Romania. *Economic Systems*. 27 (4): 345–366.
- Traxler F., Blaschke S., Kittel B. 2001. *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Wilson D. G. et al. 2008. The «Economic Activities» of Russian Police. *International Journal of Police Science and Management*. 10 (1): 65–75.
- Winsor T. 2011. *Independent Review of Police Officer and Staff Remuneration and Conditions: Part 1: Report*. London: The Stationery Office Limited. URL: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229006/8024.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229006/8024.pdf)

## NEW TEXTS

Tatiana Karabchuk, Ruslan Almukhametov

# Wages of Policemen in Bulgaria, Kazakhstan, Latvia and Russia

**KARABCHUK, Tatiana** —

Candidate of Sciences in Sociology, Assistant Professor, Department of Sociology, College of Humanities and Social Sciences, United Arab Emirates University. Address: P.O.Box 15551, Al-Ain, United Arab Emirates.

**Email:** [tkarabchuk@uaeu.ac.ae](mailto:tkarabchuk@uaeu.ac.ae)

**ALMUKHAMETOV, Ruslan** —

Research Assistant, Laboratory for Comparative Social Research, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

**Email:** [bigruslan@gmail.com](mailto:bigruslan@gmail.com)

## Abstract

The police force is the crucial pillar of safety and order in a country. Work in the police is considered to be risky, highly demanding, and very responsible. Both government and society expect excellent work from police officers. A country's development defines the development of its institutions, including the police, which is why many transition economies went through police reforms recently. One of the reforms' targets was the wage of police officers. Unfortunately, the police force is a very closed social group and can rarely be identified in household surveys, so information is scarce. However, it is very important to know and understand how wages are determined in the police force and if there are any differences among countries with transition economies. How much do the wages vary inside the police? This paper is aimed at analyzing the wage formation mechanism in Post-Soviet countries like Kazakhstan and Russia and in Eastern European countries like Bulgaria and Latvia. In 2012, the highest average monthly wage was to be found in Bulgaria (\$1,428) and the lowest was in Kazakhstan (\$595). A regression analysis on the collected data from police officers' interviews (with a sample size of 1,854 policemen) showed that education, tenure, department, and rank determined police wages but also that the factors differed from country to country. Education is the crucial factor in Bul-

garia and increases wages by 27%, while in other countries education has no effect on police wages. In Russia, the most significant influence on wages is rank. The higher-ranked police officers receive up to 55% more than lower-ranked officers do.

**Keywords:** police; wage; determinants of wage; police department; Bulgaria; Kazakhstan; Latvia; Russia.

## Acknowledgements

The paper is based on the results from the project on "Informal activity in police: comparative analysis of transition countries", funded by The Program for Fundamental Studies of HSE 2013. The work under the article was done in the Laboratory for Studies in Economic Sociology HSE with support from The Program for Fundamental Studies. .

## References

Annual Report 2011/2012. (2012) *South African Police Service*. Available at: [http://www.saps.gov.za/about/stratframework/annual\\_report/2011\\_2012/saps\\_crime\\_stats\\_report\\_%202011-12.pdf](http://www.saps.gov.za/about/stratframework/annual_report/2011_2012/saps_crime_stats_report_%202011-12.pdf) (accessed 21 March 2016).

- Bartel A., Lewin D. (1981) Wages and Unionism in the Public Sector: The Case of Police. *The Review of Economics and Statistics*, vol. 63, no 1, pp. 53–59.
- Bayley D. H. (2001) *Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do It*, Washington DC: National Institute of Justice.
- Beck A., Lee R. (2002) Attitudes to Corruption amongst Russian Police Officers and Trainees *Crime, Law and Social Change* vol. 38, no 4, pp. 357–372.
- Becker G. S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, vol. 70, no 5. Part 2: Investment in Human Beings, pp. 9–49.
- Berger M., Blomquist G., Sabirianova-Peter K. (2003) *Compensating Differentials in Emerging Labor and Housing Market: Estimates of Quality of Life in Russian Cities*. IZA Discussion Paper, no 900. Available at: <http://ftp.iza.org/dp900.pdf> (accessed 21 March 2016).
- Bolee 134 tysyach tenge budet poluchat' uchastkovyy inspektor v zvanii kapitana [Police Inspectors with the Rank of Captain will Earn More than 134 Thousand Tenge]. (2012) *Forbes*. 18 October. Available at: [http://forbes.kz/news/2012/10/18/newsid\\_8328](http://forbes.kz/news/2012/10/18/newsid_8328) (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Chandler T. D., Gely R. (1995) Protective Service Unions, Political Activities, and Bargaining Outcomes. *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 5, no 3, pp. 295–318.
- Chuzhoy karman: komu teper' v Latvii zhit' khorosho, a komu — eshchyo luchshe [In Someone's Pocket: Who Lives Well in Latvia in Our Time, and Who Lives Better]. (2013) *MK-Latviya*. 17 January. Available at: <http://www.mklat.lv/obschestvo/8115-chuzhoj-karman-komu-teper-v-latvii-zhit-horosho-a-komu-esche-luchshe> (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Dubova A., Kosals L. (2013) Russian Police Involvement in the Shadow Economy. *Russian Politics and Law*, vol. 51, no 4, pp. 48–58.
- Dumond J., Hirsch B., Macpherson D. (1999) Wage Differentials Across Labor Markets and Workers: Does Cost of Living Matter? *Economic Inquiry*, vol. 37, no 4, pp. 577–598.
- Falaris E. M. (2004) Private and Public Sector Wages in Bulgaria. *Journal of Comparative Economics*, vol. 32, no 1, pp. 56–72.
- Gely R., Chandler T. (1995) Protective Service Unions' Political Activities and Department Expenditures. *Journal of Labor Research*, vol. 16, no 2, pp. 171–185.
- Gerber T. P., Mendelson S. E. (2008) Public Experiences of Police Violence and Corruption in Contemporary Russia: A Case of Predatory Policing? *Law & Society Review*, vol. 42, no 1, pp. 1–44.
- Gilinskiy Y. (2011) Torture by the Russian Police: An Empirical Study. *Police Practice and Research: An International Journal*, vol. 12, no 2, pp. 163–171.
- Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I. (eds) (2008) *Zarabotnaya plata v Rossii: evolyutsiya i differentsiatsiya* [Wage in Russia: Evolution and Differentiation], Moscow: HSE (in Russian).

- Gimpel'son V. E., Luk'yanova A. L. (2006) Byt' byudzhetikom v Rossii: udachnyy vybor ili neschastnaya sud'ba? [Being a State Worker in Russia: Good Choice or Unfortunate Fate?]. *Ekonomicheskiy zhurnal HSE*, vol. 10, no 4, pp. 557–589 (in Russian).
- Glassner V. (2010) The Public Sector in the Crisis. *Working Paper*. 2010.07. Brussels, Belgium: ETUI. Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-public-sector-in-the-crisis> (accessed 21 March 2016).
- Halvorsen R., Palmquist R. (1980) The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations. *American Economic Review*, vol. 70, no 3, pp. 474–475.
- Latviyskie politseyskie ugrozhayut zablokirovat' vse mosty v Rige [Latvian Policemen Threaten with Blocking All Bridges in Riga]. (2013) *Rosbalt*. Available at: <http://www.rosbalt.ru/exussr/2013/07/17/1153733.html> (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Lemieux T. (2006) The “Mincer Equation” Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings. *Jacob Mincer: A Pioneer of Modern Labor Economics* (ed. S. Grossbard), New York: Springer, pp. 127–145.
- Mal'tseva I. (2009) Trudovaya mobil'nost' i stabil'nost': naskol'ko vysokaya otdacha ot spetsificheskogo che-lovecheskogo kapitala v Rossii? [Labour Mobility and Stability: How High is the Efficiency of Specific Human Capital in Russia?]. *Ekonomicheskiy zhurnal HSE*, vol. 13, no 2, pp. 243–278 (in Russian).
- Mas A. (2006) Pay, Reference Points, and Police Performance. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 121, no 3, pp. 783–821.
- Mincer J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Ob ustanovlenii okladov mesyachnogo denezhnogo sodержaniya sotrudnikov organov vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii. Postanovlenie Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 3 noyabrya 2011 g. № 878 [On Setting Monthly Salaries for Internal Affairs Officers of the Russian Federation. No 878 Decree of the Government of the Russian Federation of 3 November 2011]. (2011) *Rossiyskaya gazeta*. Federal'nyy vypusk, no 5630 (254). Available at: <http://www.rg.ru/2011/11/11/postanovlenie-dok.html> (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Occupational Employment and Wages, Police and Sheriff's Patrol Officers (2012) *The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor*. Available at: [http://www.bls.gov/oes/current/oes333051.htm#\[2\]](http://www.bls.gov/oes/current/oes333051.htm#[2]) (accessed 21 March 2016).
- O politzii [On Police]. (2011) Federal'nyy zakon Rossiyskoy Federatsii ot 7 fevralya 2011 g. № 3-FZ. Gl. 9. St. 47 [Federal Law of the Russian Federation]. Available at: [http://base.garant.ru/12182530/9/#block\\_900](http://base.garant.ru/12182530/9/#block_900) (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- O sotsial'nykh garantiyakh sotrudnikam organov vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii i vnesenii izmeneniy v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiyskoy Federatsii [On Social Guarantees for Internal Affairs Officers of the Russian Federation and On Changes in Some Legislative Acts of the Russian Federation]. (2011) Federal'nyy zakon Rossiyskoy Federatsii ot 19 iyulya 2011 g. № 247-FZ [Federal Law of the Russian Federation]. *Rossiyskaya gazeta*. Federal'nyy vypusk, no 5533. Available at: <http://www.rg.ru/2011/07/21/police-garantii-dok.html> (accessed 21 March 2016) (in Russian).

- Oshchepkov A. (2008) Mezhhregional'nye razlichiya v zarabotnoy plate v Rossii [Interregional Wage Distinctions in Russia]. *Demoskop Weekly*, no 337–338, 16–29 June. Available at: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0337/analit02.php> (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Police Officers — Career Progression Chart (2013) *South Australia Police*. Available at: <http://www.achievemore.com.au/police-officer-careers/career-paths/career-progression-chart/> (accessed 21 March 2016).
- Roback J. (1982) *Wages, Rents and the Quality of Life*. *The Journal of Political Economy*, vol. 90, no 6, pp. 1257–1278.
- Rosen S. (1986). The Theory of Equalizing Differences. *Handbook of Labor Economics* (eds. O. Ashenfelter, R. Layard). Vol. 1, Amsterdam: North-Holland; Ch. 12, pp. 641–692.
- Salary (2015) *Hong Kong Police Force*. Available at: [http://www.police.gov.hk/ppp\\_en/15\\_recruit/salary.html#pc](http://www.police.gov.hk/ppp_en/15_recruit/salary.html#pc) (accessed 21 March 2016).
- Salary and Benefits. (2015) *Royal Canadian Mounted Police*. Available at: <http://www.rcmp-grc.gc.ca/en/salary-and-benefits> (accessed 21 March 2016).
- Samozhnev A. (2010) MVD bez tekhnosmotra. V Kazakhstane reformiruyut pravookhranitel'nyuyu sistemu [Ministry of Internal Affairs without Technical Inspections. In Kazakhstan the Law Enforcement System is Being Reformed]. *Rossiyskaya gazeta*. 18 August. Available at: <http://www.rg.ru/2010/08/19/kazakhstan.html> (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Skoufias E. (2003) The Structure of Wages during the Economic Transition in Romania. *Economic Systems*, vol. 27, no 4, pp. 345–366.
- Srednemesyachnaya nominal'naya nachislennaya zarabotnaya plata rabotnikov organizatsiy po vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti (rubley) [Average Monthly Wage of Workers by Types of Economic Activity]. (2012) *Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik*. Available at: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b12\\_13/IssWWW.exe/Stg/d1/06-09.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/d1/06-09.htm) (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Srednyaya zarplata po vakansii “politseyskiy” [Average Salary by Category “Policeman”]. *Yandeks Rabota*. Available at: <http://rabota.yandex.ru/salary.xml?text=%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9> (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Traxler F., Blaschke S., Kittel B. (2001) *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford: Oxford University Press.
- V Bolgarii proshla zabastovka politseyskikh, kotorye trebuyut povysheniya zarplaty [A Strike by Policemen Who Demand an Increase in Salary Has Taken Place in Bulgaria]. (2010) *RBK*. Available at: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20101108021852.shtml> (accessed 21 March 2016) (in Russian).
- Volkov V., Grigoryev I., Dmitriyeva A., Moiseeva E., Chetverikova I. (2012) Pravookhranitel'naya deyatel'nost' v Rossii: struktura i funktsionirovanie, puti reformirovaniya [Force Enforcement in Russia: Structure and Functioning, Ways for Reforming]. *Rossiyskaya politsiya v sravnitel'noy perspektive: natsional'nye modeli i opyt reform* [Russian Police in Comparative Perspective: National Models and Experience of Reforms].

Ch. II, gl. 4, 5, Saint Petersburg: Komitet grazhdanskikh initsiativ. Available at: [http://komitetgi.ru/upload/uploaded\\_files/irl\\_4\\_pravookhrana\\_4%20kudrin\\_part\\_2\\_fin.pdf](http://komitetgi.ru/upload/uploaded_files/irl_4_pravookhrana_4%20kudrin_part_2_fin.pdf) (accessed 21 March 2016) (in Russian).

Wilson D. G., Kolennikova O., Kosals L., Ryvkina R., Simagin Y. (2008) The “Economic Activities” of Russian Police. *International Journal of Police Science and Management*, vol. 10, no 1, pp. 65–75.

Winsor T. (2011) *Independent Review of Police Officer and Staff Remuneration and Conditions: Part 1: Report*, London: The Stationery Office Limited. Available at: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229006/8024.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229006/8024.pdf) (accessed 21 March 2016).

**Received:** March 13, 2016.

**Citation:** Karabchuk T., Almukhametov R. (2016) Zarabotnaya plata politseyskikh v Bolgarii, Kazakhstane, Latvii i Rossii [Wages of Policemen in Bulgaria, Kazakhstan, Latvia and Russia]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 17, no 2, pp. 21–49. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2016-17-2.html> (in Russian).