

«Специальный стаж и заработная плата»

Авторы: Ощепков Алексей Юрьевич, Гимпельсон Владимир Ефимович,
Капелюшников Ростислав Исаакович (ЦеТИ НИУ ВШЭ)

Переход от плана к рынку в постсоциалистических странах был сопряжен с глубокой и достаточно резкой структурной трансформацией национальных экономик и рынков труда. В процессе этой трансформации возник ряд «аномалий», одной из которых является нарушение связи между заработной платой и специальным стажем (длительностью занятости у определенного работодателя). В первые годы переходного периода во многих странах отдача от специального стажа отсутствовала, а в ряде случаев была даже отрицательной, что противоречило базовым представлениям экономической теории и опыту устойчивых рыночных экономик. С течением времени, однако, положительная значимая отдача от специального стажа начала появляться.

Доминирующее в существующей литературе объяснение такого паттерна предлагается с позиций теории человеческого капитала: «старый» не-рыночный человеческий капитал оказался практически бесполезен в новых рыночных условиях, и потому не генерировал никакой отдачи от специального стажа, но отдача стала появляться с накоплением «нового» рыночного капитала и в процессе замещения им «старого». Тем не менее, несмотря на популярность и правдоподобность такого объяснения четких эмпирических свидетельств в его пользу практически нет. Дело в том, что множество факторов помимо (специфического) человеческого капитала, включая качество мэтчинга между характеристиками работников и рабочих мест, самоотбор работников, ошибки измерения и т.д. могут влиять на отдачу от специального стажа и генерировать ту или иную связь между ним и заработной платой.

В данной работе мы вносим вклад в понимание связи между заработной платой и специальным стажем в постсоциалистических странах, подробно анализируя эту связь в российском случае. Используя микроданные РМЭЗ НИУ ВШЭ, мы рассматриваем длительный период с 1994 по 2019 гг. и эксплицитно разделяем специальный стаж на «старый» и «новый», а также применяем эконометрические методы (метод Алтонжи-Шакотко и метод Топеля), позволяющие выделить в наблюдаемой отдаче от специального стажа отдачу от специфического человеческого капитала. Кроме того, мы проводим анализ устойчивости получаемых результатов и содержательных выводов к ошибкам измерения специального стажа, характерных для лонгитюдных обследований.

«Растут ли зарплаты с опытом работы?»

Авторы: Гимпельсон Владимир Ефимович, Чернина Евгения Марковна
(ЦеТИ ВШЭ)

Данная работа исследует, как меняется заработная плата с опытом на российском рынке труда. Все доступные источники данных при анализе кросс-секций показывают, что в России профиль «заработная плата-стаж» является плоским, рано достигает пика и затем резко снижается. Эта форма является нестандартной, она резко отличается от той, что наблюдается как в развитых, так и во многих развивающихся странах. Мы показываем, что правильной интерпретации профиля заработной платы в зависимости от опыта мешает проблема смещения эффектов времени, когорты и опыта, так называемая “APC problem”. В нашем исследовании использованы данные опроса домохозяйств РМЭЗ-ВШЭ за 2000–2019 годы. Опираясь на теорию человеческого капитала, мы применяем процедуру, предложенную Heckman et al. (1998) и используемую в Lagakos et al. (2018), чтобы разделить эффекты опыта, времени и когорты. При определенных допущениях об амортизации

человеческого капитала в связи со старением наши результаты показывают, что заработная плата в России монотонно растет с опытом. Однако этот рост в старших возрастах компенсируется когортным эффектом, который имеет противоположное направление. Наблюдаемый когортный эффект отражает, таким образом, массовое обесценивание человеческого капитала работников из более старших когорт. Между тем, временной эффект отражает общую траекторию ВВП, а также все взлеты и падения за этот период.

«Некогнитивные навыки молодежи NEET: что говорят российские данные»

Автор: Зудина Анна Алексеевна (ЦеТИ НИУ ВШЭ)

Анализ выпадения молодежи из сферы занятости и образования является одним из наиболее активно развивающихся направлений современных исследований молодежных рынков труда. При изучении факторов формирования уязвимой группы NEET (Not in Employment, Education or Training), состоящей из молодых людей, которые не работают, не учатся и не участвуют в профессиональной подготовке, зарубежные экономисты все больше уделяют особое внимание показателям развития некогнитивных навыков. Это определенные черты личности, наличие и уровень развития которых с ранних лет определяют процесс накопления человеческого капитала, будущую производительность труда, уровень заработной платы, выбор профессии, продолжительность и качество поиска работы, тем самым задавая направление жизненной и карьерной траектории. В российских исследованиях молодежи NEET данная тема ранее не рассматривалась.

Эмпирическая часть исследования основывается на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ за 2016-2017 гг., выбор данного периода обосновывается тем, что в 2016 году в анкету был включен специальный блок вопросов о

некогнитивных навыках по классической классификации «Большая Пятерка». Они позволили выделить пять черт личности, которые наиболее часто рассматриваются в современной исследовательской литературе, посвященной тематике некогнитивных навыков, и проанализировать уровень их развития у респондентов, которые относятся к различным типам NEET-молодежи, а также сравнить их со значениями учащейся и работающей молодежи. Показатели некогнитивных навыков также были включены в качестве объясняющих переменных при оценивании моделей мультиномиальных логит-регрессий типа статуса на рынке труда и динамических мультиномиальных логит моделей перехода молодежи из состояния обучения в различные типы статуса NEET.

Понимание особенностей некогнитивных навыков российской NEET-молодежи в сравнении с их занятыми и учащимися сверстниками позволило уточнить исследовательские представления о выбывании молодежи из сферы образования и рынка труда.

«Гендерный дисбаланс в руководстве российских компаний: роль социальных норм»

Автор: Лазарева Ольга Владимировна (Факультет экономических наук НИУ ВШЭ)

Несмотря на то, что женщины в России получают в среднем больше образования, чем мужчины и составляют почти половину рабочей силы, их представленность на руководящих позициях невысока. Целью данного исследования является оценка влияния социальных норм в обществе и гендерных ролей в семье на вероятность занять руководящую позицию для женщины.

Оценки с использованием данных по компаниям и данных РМЭЗ НИУ ВШЭ показывают, что региональная вариация в социальных гендерных

нормах оказывает значимое влияние на вероятность занять руководящую позицию для женщины. Также показано значимое влияние гендерных ролей в семье женщины и в родительской семье.

«Эпидемия и рынок труда: работник перед лицом вакцинации»

Авторы: Малева Татьяна Михайловна, Карцева Марина Анатольевна, Коржук Софья Владимировна (ИНСАП РАНХиГС)

Работа посвящена анализу социально-демографических факторов фактической вовлеченности населения России в вакцинацию от COVID-19; специальным фокусом исследования является роль обязательной вакцинации работников отдельных сфер деятельности. Эмпирической основой работы являются национально репрезентативные данные трех раундов телефонного опроса населения по вопросам социального положения и поведения в условиях распространения коронавируса, проведенного в феврале — октябре 2021 г.

Результаты работы показывают, что ключевыми факторами вакцинации являются возраст и образование индивида. В наибольшей степени к вакцинации склонны люди старшей возрастной группы и люди с высшим образованием. Молодежь и люди с общим образованием, наоборот, имеют самую низкую вероятность вакцинации. Другие значимые детерминанты вакцинации — опыт заболевания COVID-19 и наличие в домохозяйстве людей с хроническими заболеваниями. Для работающих дополнительным фактором вакцинации является сфера занятости: относительно более высокая вероятность вакцинации отмечается для работников образования, здравоохранения, а также для государственных и муниципальных служащих. Введение обязательной вакцинации на предприятии/организации оказывает существенный положительный эффект; наличие специальных ограничительных мер для непривитых на предприятии/организации,

увеличивает вероятность вакцинации работника на 10 п.п. Эффект обязательной вакцинации несколько больше для мужчин, чем для женщин.

«Предложение услуг дошкольного образования и ухода за детьми и занятость женщин в России: что говорят данные обследований домашних хозяйств?»

Автор: Пестова Анна Андреевна (МГИМО, SERGE-EI, Карлов университет)

Для России характерна относительно высокая занятость женщин (66% в 2019 г. по сравнению с 61% в странах ОЭСР) и в то же время низкая занятость матерей с маленькими детьми – до трех лет (51% в 2019 г. по сравнению с 59% в странах ОЭСР). Мы исследуем причинно-следственный эффект изменений в предложении государственных услуг по уходу и присмотру за детьми на занятость женщин. Постсоветская Россия представляет собой интересный контекст для исследования, поскольку традиции недавнего прошлого, поддерживающие участие женщин с детьми на рынке труда, были прерваны сокращением доступности услуг по уходу и присмотру за детьми в 1990-х годах и дефицитом предложения этих услуг в последние десятилетия.

Используя два дополняющих друг друга подхода, разность разностей с непрерывным изменением доступности ухода за детьми на уровне муниципальных районов и городов, а также нечеткий регрессионный разрывный дизайн, основанный на возрасте младшего ребенка, мы находим положительный и экономически значимый эффект увеличения доступности ухода за детьми на вероятность занятости женщин для группы наиболее ограниченных в услугах ухода и присмотра за детьми женщин – с детьми в возрасте 0-2 лет: увеличение доступности услуг по уходу за детьми на 10 п.п. приводит к увеличению вероятности трудоустройства на 1,6 п.п.

«Трудовая миграция в России: мужская и женская занятость»

Авторы: Мкртчян Никита Владимирович, Флоринская Юлия Фридриховна
(ИНСАП РАНХиГС)

Доклад посвящен статистическим оценкам иностранной трудовой миграции в Россию и внутренней межрегиональной трудовой миграции. Рассматриваются общие количественные оценки внутренней и внешней трудовой миграции для обоих полов, структурные особенности женской миграции в сравнении с трудовой миграцией мужчин. Для международных трудовых мигрантов – женщин и мужчин - проведено ранжирование основных стран – доноров трудовой миграции в Россию; для внутренней трудовой миграции выделены регионы–лидеры по занятости трудовых мигрантов, и основные регионы-доноры, также отдельно для обоих полов. Данные по внутренней трудовой миграции позволяют оценить отраслевую занятость мигрантов - женщин и мужчин - в сравнении с занятым населением и выделить некоторые социально - демографические характеристики данной группы населения. Для анализа использованы данные обследований Росстата (ОРС) и МВД России.

Численность внешних трудовых мигрантов оценивается примерно в 4 миллиона, из которых один миллион – женщины; численность внутренних межрегиональных трудовых мигрантов – 1,8 млн., из них женщин – менее 300 тысяч ежегодно. Женщины – иностранные мигранты старше трудовых мигрантов – мужчин, в отличие от внутренних трудовых мигрантов, где женщины, наоборот, моложе. Основные страны – доноры, как мужской, так и женской международной трудовой миграции – страны СНГ, при этом доля женщин в потоках из лидирующих по трудовой миграции в Россию стран Средней Азии (Узбекистана и Таджикистана) не превышает 12-13%. В России выделены регионы повышенной интенсивности оттока трудовых мигрантов-мужчин и женщин, а также региональная специфика занятости для обоих полов. Женщины – межрегиональные трудовые мигранты явно более

тяготеют к крупнейшим агломерациям, в то время как мужчины – к занятости в ресурсодобывающих северных регионах.