

Прикладная эконометрика, 2021, т. 62, с. 32–53.

Applied Econometrics, 2021, v. 62, pp. 32–53.

DOI: 10.22394/1993-7601-2021-62-32-53

А. Л. Лукьянова¹

Что держит бюджетников на низкооплачиваемых рабочих местах? Роль отбора и некогнитивных факторов в объяснении межсекторных различий в оплате труда

В настоящей работе рассматривается роль некогнитивных навыков (психологических характеристик и отношения к риску) при отборе в занятость и выборе сектора занятости и их вклад в формирование заработных плат в государственном и частном секторах. Методология объединяет мультиномиальную логистическую регрессию для моделирования паттернов отбора с декомпозицией межсекторного разрыва в заработной плате по типу Оахаса–Blinder. Результаты исследования показывают, что личностные черты являются важным фактором отбора в занятость и выбора в пользу частного сектора. Они оказывают значимое, хотя и небольшое воздействие на заработные платы. Размеры этих эффектов одинаковы в обоих секторах, поэтому некогнитивные навыки не вносят существенный вклад в формирование межсекторного разрыва в средних заработных платах. Вместе с тем, учет эндогенности выбора сектора позволяет устранить межсекторный разрыв: в 2016 г. необъясненный условный разрыв можно полностью отнести на самоотбор.

Ключевые слова: межсекторный разрыв в оплате труда; самоотбор; личностные черты.

JEL classification: J24; J31; J45.

1. Введение

В последние годы был опубликован целый ряд исследований, показывающих, что заработные платы российских бюджетников существенно ниже, чем у работников частного сектора. Эти различия чрезвычайно устойчивы: с середины 1990-х и до конца 2000-х годов заработная плата работника бюджетной сферы была в среднем на 30–40% меньше, чем средняя заработная плата по экономике в целом. Повышения МРОТ, введение новой системы оплаты труда (НСОТ) и реализация принятых в мае 2012 г. указов Президента РФ привели к сокращению межсекторных различий в оплате труда, но не смогли их полностью устранить.

Естественным образом встает вопрос о причинах межсекторного разрыва. Учет различий в характеристиках работников, структурах занятости, продолжительности рабочего времени,

¹ Лукьянова Анна Львовна — НИУ ВШЭ, Москва; alukyanova@hse.ru.