



Отдача от специфического стажа и трудовой мобильности: кто выигрывает от смены места работы

Инна Мальцева

Факультет экономики,
Лаборатория исследований рынка труда ГУ-ВШЭ

IX Международная научная конференция ГУ-ВШЭ
«Модернизация экономики и глобализация»
3 апреля 2008 г.

Мотивация



Заработная плата – один из показателей успешной карьеры.

Стратегии трудового поведения, направленного на увеличение заработной платы:

1. Стабильность \Rightarrow рост зарплаты вследствие накопления специфического человеческого капитала
2. Мобильность \Rightarrow рост зарплаты вследствие более качественного «соответствия» работы и рабочего места



Мотивация

Россия 1990-х – высокая интенсивность
мобильности

Sabirianova (2002):

1991-1996 – 42% работников сменили
профессию

Мальцева, Роцин (2006) – масштабы
межфирменной мобильности:

1996-1998 – 29.6%

1998-2000 – 31.44%

«Обзор занятости в России» (2002) – валовый
оборот рабочей силы (среднее значение):

1992-2000 – 47.8%

Позитивная оценка высокой мобильности:



- Способствует более эффективному распределению рабочей силы;
- Отражает интенсивность структурных преобразований в экономике;
- Приводит к росту производительности труда вследствие более качественного «соответствия»



Позитивная оценка стабильности:

- Приводит к накоплению специфического человеческого капитала (СЧК);
- Является источником экономии на издержках, связанных с текучестью;
- Означает положительный психологический настрой



Цель исследования:

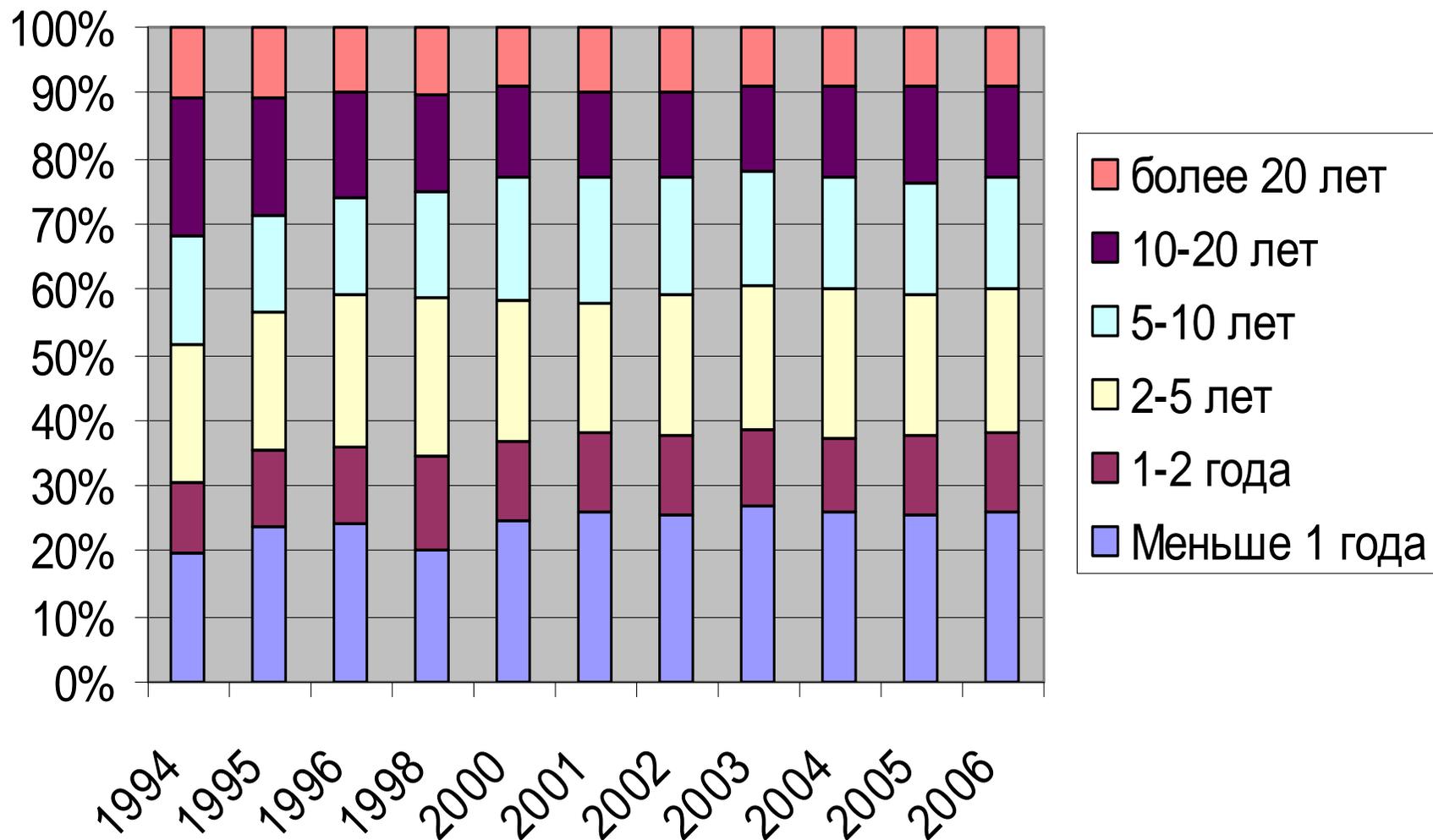
Оценка отдачи от двух стратегий –
стабильности и мобильности с учетом
неоднородности работников и рабочих
мест

База данных:

РМЭЗ, 2000 – 2006 гг. (IX – XV раунды)

Занятые индивиды трудоспособного
возраста

Динамика длительности трудовых отношений в российской экономике





Проблемы при оценивании отдачи от специфического стажа:

1) (методологическая) Отождествление специфического стажа с накоплением СЧК

Рост зарплаты по мере увеличения специфического стажа:

- «отложенное вознаграждение» для снижения мотивации работников к отлыниванию;
- скрытый отбор высокомотивированных работников

2) (эконометрическая) Смещенность оценок из-за:

- Проблемы упущенных переменных (неоднородность работников и рабочих мест)
- Одновременная детерминация

Оценка отдачи на специфический стаж



<i>логарифм среднемесячной зарплаты</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000-2006
	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Пол (0=женский)	0.422 ^a	0.376 ^a	0.386 ^a	0.414 ^a	0.416 ^a	0.376 ^a	0.394 ^a
Логарифм рабочего времени	0.635 ^a	0.593 ^a	0.545 ^a	0.636 ^a	0.603 ^a	0.484 ^a	0.593 ^a
Общий стаж	0.037 ^a	0.025 ^a	0.026 ^a	0.019 ^a	0.019 ^a	0.019 ^a	0.024 ^a
Квадрат общего стажа	-0.001 ^a	-0.001 ^a	-0.001 ^a	-0.001 ^a	-0.001 ^a	0.000 ^a	-0.001 ^a
Специфический стаж	-0.012^b	-0.016^a	-0.006	-0.007	-0.007^c	0.003	-0.008^a
Квадрат специф. стажа	0.000	0.000 ^a	0.000 ^c	0.000 ^b	0.000 ^a	0.000	0.000 ^a
Константа	2.933	3.601	4.036	3.844	4.245	4.88	3.579 ^a
N	3115	3506	3687	3661	3829	3998	22752
R-squared	0.3054	0.3377	0.3692	0.383	0.3807	0.2652	0.3840

Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация уравнения заработной платы)



<i>Зависимая переменная – логарифм среднемесячной зарплаты</i>	Коэф. (1)	Коэф. (2)	Коэф. (3)	Коэф. (4)
Пол (0=женский)	0.375 ^a	0.368 ^a	0.373 ^a	0.362 ^a
Логарифм рабочего времени	0.457 ^a	0.452 ^a	0.446 ^a	0.443 ^a
Уровень образования (база – неполное среднее)				
Среднее	0.174 ^a	0.169 ^a	0.170 ^a	0.164 ^a
ПТУ	0.164 ^a	0.104 ^a	0.164 ^a	0.102 ^a
Техникум	0.277 ^a	0.254 ^a	0.279 ^a	0.259 ^a
Высшее	0.544 ^a	0.458 ^a	0.539 ^a	0.463 ^a
Возрастная категория (база - до 25 лет)				
25 - 34 года	0.147 ^a	0.194 ^a	0.146 ^a	0.193 ^a
35 – 44 года	0.178 ^a	0.217 ^a	0.176 ^a	0.220 ^a
45 – 54 года	0.163 ^a	0.139 ^a	0.165 ^a	0.152 ^a



Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

Уровень специфического стажа (база - до 1 года)

2-5 лет	-0.012	-0.003	-0.137 ^a	-0.101
10-20 лет	-0.072 ^a	-0.123	-0.348 ^a	-0.055
более 20 лет	-0.056 ^b	-0.318 ^b	-0.415 ^a	-0.641 ^a
Гос. предприятие	-0.350 ^a	-0.348 ^a	-0.457 ^a	-0.457 ^a

Финансирование обучения работников

0.112 ^a	0.112 ^a	0.154 ^a	0.158 ^a
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Размер предприятия (база - до 11 человек)

11-50 чел.	0.094 ^a	0.094 ^a	0.069 ^b	0.076 ^b
51-100 чел.	0.136 ^a	0.134 ^a	0.087 ^b	0.098 ^b
101-500 чел.	0.206 ^a	0.206 ^a	0.108 ^a	0.116 ^a
501-1000 чел.	0.292 ^a	0.293 ^a	0.261 ^a	0.269 ^a
более 1000 чел.	0.347 ^a	0.352 ^a	0.239 ^a	0.253 ^a

Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

	(2)	(4)
Пол*Спец. стаж:		
2-5 лет	-0.078 ^b	-0.070 ^b
более 20 лет	-0.118 ^a	-0.108 ^b
Спец. стаж 2-5 лет * Возраст:		
25-34 года	-0.098 ^b	-0.101 ^b
Старше 55 лет	-0.183	-0.217 ^c
Спец. стаж 10-20 лет* Возраст:		
25-34 года	-0.242 ^b	-0.446 ^a
35-44 года	-0.274 ^b	-0.481 ^a
45-54 года	-0.155	-0.358 ^a
Старше 55 лет	-0.323 ^c	-0.553 ^a
Спец. стаж более 20 лет* Возраст:		
45-54 года	0.138 ^a	0.127 ^b





Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

Спец. стаж более 20

лет*Уровень образования:

Среднее	0.172 ^b	0.166 ^b
ПТУ	0.282 ^a	0.284 ^a
Техникум	0.210 ^a	0.190 ^a
Высшее	0.333 ^a	0.272 ^a

Гос. предприятие*спец. стаж:

5-10 лет	0.092 ^b	0.093 ^b
10-20 лет	0.317 ^a	0.316 ^a
более 20 лет	0.369 ^a	0.357 ^a

Финансирование обучения работников*спец. стаж:

5-10 лет	-0.072 ^c	-0.070 ^c
10-20 лет	-0.067 ^c	-0.073 ^c

Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

Спец. стаж 2-5 лет*размер предприятия:

11-50 чел.			0.138 ^a	0.125 ^b
51-100 чел.			0.125 ^b	0.109 ^c
101-500 чел.			0.222 ^a	0.202 ^a
более 1000 чел.			0.145 ^b	0.121 ^c

Спец. стаж 5-10 лет*размер предприятия:

101-500 чел.			0.160 ^a	0.157 ^b
--------------	--	--	--------------------	--------------------

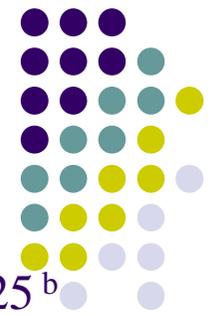
Спец. стаж 10-20 лет*размер предприятия:

101-500 чел.			0.138 ^c	0.134 ^c
более 1000 чел.			0.282 ^a	0.282 ^a

Спец. стаж более 20 лет*размер предприятия:

51-100 чел.			0.174 ^b	0.180 ^b
101-500 чел.			0.167 ^b	0.179 ^b
501-1000 чел.			0.218 ^a	0.229 ^a
более 1000 чел.			0.326 ^a	0.338 ^a

N	15854	15854	15854	15854
R-squared	0.4314	0.4350	0.4395	0.4425





Результаты:

- Работники платят «штраф» за специфический стаж
- Размер «штрафа» несколько сокращается у работников 45-54 лет со специфическим стажем более 20 лет
- Длительный (более 20 лет) специфический стаж выгоден имеющим диплом ПТУ и высшее образование
- Длительные отношения занятости в значительной степени ценятся на государственных предприятиях
- «Премия» за стаж получают работники крупных предприятий
- Работники со стажем, занятые на предприятиях, инвестирующих в ЧК персонала, проигрывают
- Длительный специфический стаж более выгоден женщинам, чем мужчинам

Если специфический стаж измеряет уровень накопленного СЧК, то отдачи от СЧК в современной российской экономике нет



Причины:

- (переходный период): СЧК, накопленный в годы плановой экономики, оказался невостребованным в новых условиях;
- Унификация технологий производства и реализации товаров и услуг, бизнес-процессов в целом;
- Значительное ускорение смены технологий



Уровень трудовой мобильности в зависимости от возраста и специфического стажа

Возраст

Специфич. стаж	Возраст				
	До 25 лет	25 – 34	35 – 44	45 – 54	Старше 55 лет
до 1 года	0.43	0.38	0.35	0.32	0.31
1-2 года	0.25	0.23	0.20	0.17	0.10
2-5 лет	0.22	0.15	0.13	0.13	0.14
5-10 лет	0.13	0.10	0.09	0.06	0.10
10-20 лет	0.00	0.08	0.06	0.06	0.03
более 20 лет	.	.	0.07	0.04	0.03
всего	0.33	0.20	0.15	0.11	0.10

Динамика изменения среднемесячной заработной платы, %



	2000- 2001	2001- 2002	2002- 2003	2003- 2004	2004- 2005	2004- 2005	2000- 2006
Не сменившие работу	0.33	0.40	0.20	0.20	0.17	0.45	0.29
Сменившие работу	0.84	0.84	0.53	0.42	0.47	1.01	0.68

Теоретическое объяснение роста заработной платы при мобильности

Измерение отдачи от смены рабочего места

<i>Переменные</i>	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Смена места работы	0.133 ^a	0.215 ^a	0.074	0.158 ^b
Возрастная категория (база – до 25 лет):				
25 – 34 лет	-0.061 ^a	-0.044 ^b	-0.061 ^a	-0.042 ^b
35 – 44 лет	-0.070 ^a	-0.050 ^b	-0.072 ^a	-0.048 ^b
45 – 54 лет	-0.087 ^a	-0.065 ^a	-0.088 ^a	-0.061 ^a
Изменение логарифмов отработанного времени	0.213 ^a	0.211 ^a	0.211 ^a	0.210 ^a
Специфический стаж (база – менее одного года)				
1-2 года	-0.001	-0.039 ^b	-0.020	-0.021
2-5 лет	0.010	-0.038 ^c	0.001	-0.002
5-10 лет	0.023	-0.029 ^c	0.020	0.014
более 20 лет	0.041 ^b	-0.018	0.031 ^c	0.022
Форма собственности предприятия (0=негос.)	0.034 ^a	0.035 ^a	0.018 ^c	0.019



Измерение отдачи от смены рабочего места (продолжение)



<i>Переменные</i>	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Смена места работы * Возраст:				
35 – 44 лет		-0.080		-0.098 ^c
45 – 54 лет		-0.101 ^c		-0.138 ^b
Смена места работы * Специфический стаж:				
1-2 года			0.094	0.101 ^c
более 20 лет			0.147 ^c	0.200 ^b
Смена места работы * Форма собственности				
			0.121 ^a	0.113 ^a
Смена места работы * Размер предприятия				
101 – 500 чел.			0.086	0.101 ^c
Константа	0.206 ^a	0.225 ^a	0.225 ^a	0.206 ^a
N	11614	11614	11614	11614
R-squared	0.0230	0.0237	0.0274	0.0284



Результаты:

- При прочих равных, отдача от трудовой мобильности составляет 14-24%
- Наибольшую отдачу от мобильности получают молодые работники, а также имеющие значительный специфический стаж
- Смена работы выгодна занятым на государственных предприятиях и работающим на крупных предприятиях
- Основной вклад в прирост заработков делает увеличение отработанного времени



Основные выводы

Для работников трудовая мобильность
выгодна: отдача от смены рабочего места
положительна и высока, тогда как
длительная работа на одном предприятии
связана с негативной отдачей на
специфический стаж