

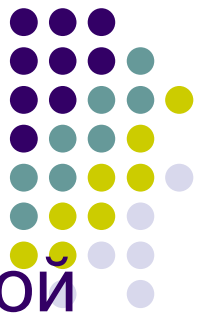
# Отдача от специфического стажа и трудовой мобильности: кто выигрывает от смены места работы

Инна Мальцева

Факультет экономики,  
Лаборатория исследований рынка труда ГУ-ВШЭ

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

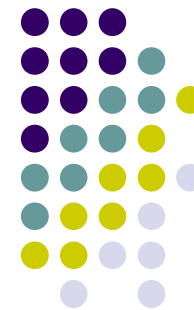
# Мотивация



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:

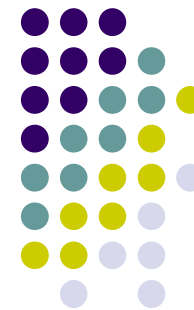
1996-1998 – 29.6%

1998-2000 – 31.44%

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

1992-2000 – 47.8%

## Позитивная оценка высокой мобильности:

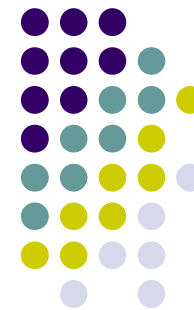


- Способствует более эффективному распределению рабочей силы;
- Отражает интенсивность структурных преобразований в экономике;
- Приводит к росту производительности труда вследствие более качественного «соответствия»



## Позитивная оценка стабильности:

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



## **Цель исследования:**

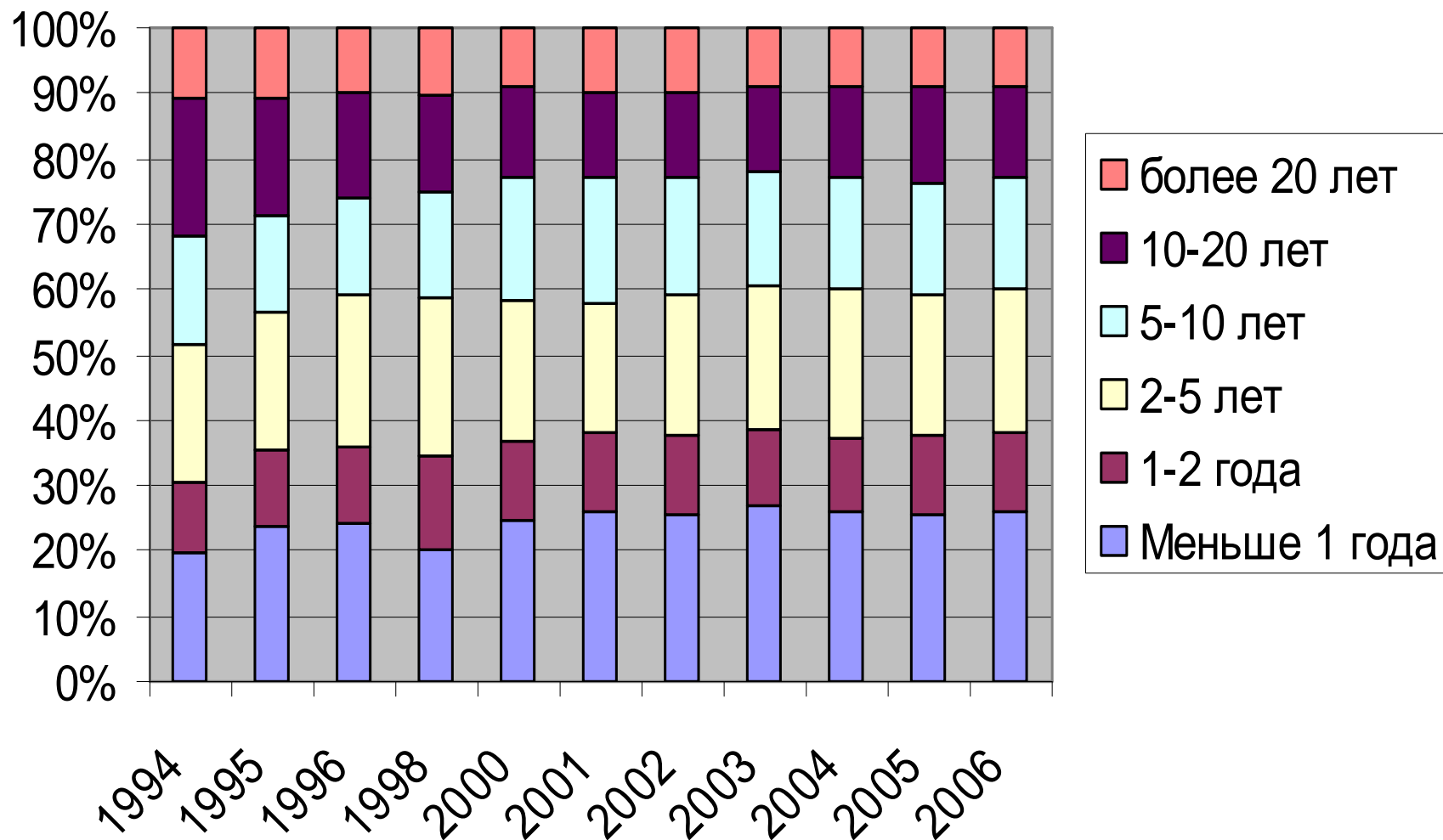
Оценка отдачи от двух стратегий –  
стабильности и мобильности с учетом  
неоднородности работников и рабочих  
мест

## **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

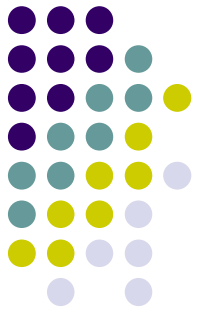


<i>логарифм среднемесячной зарплаты</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000-2006
	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Пол (0=женский)	0.422 <sup>a</sup>	0.376 <sup>a</sup>	0.386 <sup>a</sup>	0.414 <sup>a</sup>	0.416 <sup>a</sup>	0.376 <sup>a</sup>	0.394 <sup>a</sup>
Логарифм рабочего времени	0.635 <sup>a</sup>	0.593 <sup>a</sup>	0.545 <sup>a</sup>	0.636 <sup>a</sup>	0.603 <sup>a</sup>	0.484 <sup>a</sup>	0.593 <sup>a</sup>
Общий стаж	0.037 <sup>a</sup>	0.025 <sup>a</sup>	0.026 <sup>a</sup>	0.019 <sup>a</sup>	0.019 <sup>a</sup>	0.019 <sup>a</sup>	0.024 <sup>a</sup>
Квадрат общего стажа	-0.001 <sup>a</sup>	-0.001 <sup>a</sup>	-0.001 <sup>a</sup>	-0.001 <sup>a</sup>	-0.001 <sup>a</sup>	0.000 <sup>a</sup>	-0.001 <sup>a</sup>
Специфический стаж	<b>-0.012<sup>b</sup></b>	<b>-0.016<sup>a</sup></b>	-0.006	-0.007	<b>-0.007<sup>c</sup></b>	0.003	<b>-0.008<sup>a</sup></b>
Квадрат специф. стажа	0.000	0.000 <sup>a</sup>	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>b</sup>	0.000 <sup>a</sup>	0.000	0.000 <sup>a</sup>
Константа	2.933	3.601	4.036	3.844	4.245	4.88	3.579 <sup>a</sup>
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 <sup>a</sup>	0.368 <sup>a</sup>	0.373 <sup>a</sup>	0.362 <sup>a</sup>
Логарифм рабочего времени	0.457 <sup>a</sup>	0.452 <sup>a</sup>	0.446 <sup>a</sup>	0.443 <sup>a</sup>
Уровень образования (база – неполное среднее)				
Среднее	0.174 <sup>a</sup>	0.169 <sup>a</sup>	0.170 <sup>a</sup>	0.164 <sup>a</sup>
ПТУ	0.164 <sup>a</sup>	0.104 <sup>a</sup>	0.164 <sup>a</sup>	0.102 <sup>a</sup>
Техникум	0.277 <sup>a</sup>	0.254 <sup>a</sup>	0.279 <sup>a</sup>	0.259 <sup>a</sup>
Высшее	0.544 <sup>a</sup>	0.458 <sup>a</sup>	0.539 <sup>a</sup>	0.463 <sup>a</sup>
Возрастная категория (база - до 25 лет)				
25 - 34 года	0.147 <sup>a</sup>	0.194 <sup>a</sup>	0.146 <sup>a</sup>	0.193 <sup>a</sup>
35 – 44 года	0.178 <sup>a</sup>	0.217 <sup>a</sup>	0.176 <sup>a</sup>	0.220 <sup>a</sup>
45 – 54 года	0.163 <sup>a</sup>	0.139 <sup>a</sup>	0.165 <sup>a</sup>	0.152 <sup>a</sup>



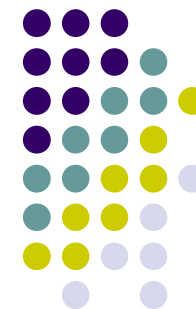
## Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

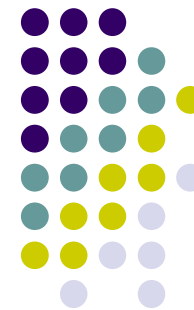
Уровень специфического стажа (база - до 1 года)

2-5 лет	-0.012	-0.003	-0.137 <sup>a</sup>	-0.101
10-20 лет	-0.072 <sup>a</sup>	-0.123	-0.348 <sup>a</sup>	-0.055
более 20 лет	-0.056 <sup>b</sup>	-0.318 <sup>b</sup>	-0.415 <sup>a</sup>	-0.641 <sup>a</sup>
Гос. предприятие	-0.350 <sup>a</sup>	-0.348 <sup>a</sup>	-0.457 <sup>a</sup>	-0.457 <sup>a</sup>
Финансирование обучения работников	0.112 <sup>a</sup>	0.112 <sup>a</sup>	0.154 <sup>a</sup>	0.158 <sup>a</sup>
Размер предприятия (база - до 11 человек)				
11-50 чел.	0.094 <sup>a</sup>	0.094 <sup>a</sup>	0.069 <sup>b</sup>	0.076 <sup>b</sup>
51-100 чел.	0.136 <sup>a</sup>	0.134 <sup>a</sup>	0.087 <sup>b</sup>	0.098 <sup>b</sup>
101-500 чел.	0.206 <sup>a</sup>	0.206 <sup>a</sup>	0.108 <sup>a</sup>	0.116 <sup>a</sup>
501-1000 чел.	0.292 <sup>a</sup>	0.293 <sup>a</sup>	0.261 <sup>a</sup>	0.269 <sup>a</sup>
более 1000 чел.	0.347 <sup>a</sup>	0.352 <sup>a</sup>	0.239 <sup>a</sup>	0.253 <sup>a</sup>

## Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

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





## Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

Спец. стаж более 20

лет\*Уровень образования:

Среднее	0.172 <sup>b</sup>	0.166 <sup>b</sup>
ПТУ	0.282 <sup>a</sup>	0.284 <sup>a</sup>
Техникум	0.210 <sup>a</sup>	0.190 <sup>a</sup>
Высшее	0.333 <sup>a</sup>	0.272 <sup>a</sup>

Гос. предприятие\*спец. стаж:

5-10 лет	0.092 <sup>b</sup>	0.093 <sup>b</sup>
10-20 лет	0.317 <sup>a</sup>	0.316 <sup>a</sup>
более 20 лет	0.369 <sup>a</sup>	0.357 <sup>a</sup>

Финансирование обучения работников\*спец. стаж:

5-10 лет	-0.072 <sup>c</sup>	-0.070 <sup>c</sup>
10-20 лет	-0.067 <sup>c</sup>	-0.073 <sup>c</sup>

# Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

Спец. стаж 2-5 лет\*размер предприятия:

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

Спец. стаж 5-10 лет\*размер предприятия:

101-500 чел.			0.160 <sup>a</sup>	0.157 <sup>b</sup>
--------------	--	--	--------------------	--------------------

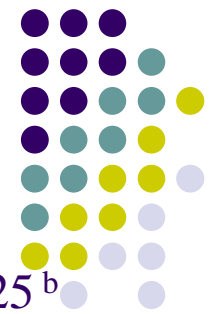
Спец. стаж 10-20 лет\*размер предприятия:

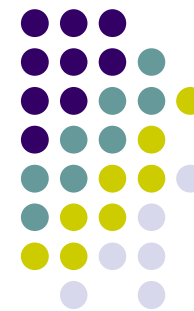
101-500 чел.			0.138 <sup>c</sup>	0.134 <sup>c</sup>
более 1000 чел.			0.282 <sup>a</sup>	0.282 <sup>a</sup>

Спец. стаж более 20 лет\*размер предприятия:

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

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

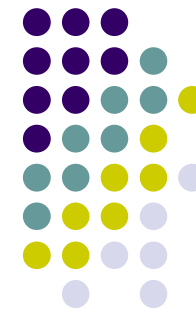




## Результаты:

- 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

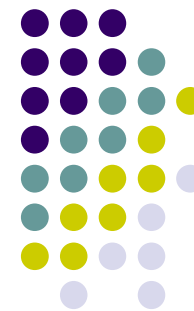
Если специфический стаж измеряет уровень накопленного СЧК, то отдачи от СЧК в современной российской экономике нет



### 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

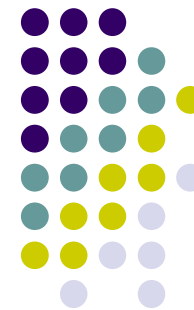
<i>Переменные</i>	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Смена места работы	0.133 <sup>a</sup>	0.215 <sup>a</sup>	0.074	0.158 <sup>b</sup>
Возрастная категория (база – до 25 лет):				
25 – 34 лет	-0.061 <sup>a</sup>	-0.044 <sup>b</sup>	-0.061 <sup>a</sup>	-0.042 <sup>b</sup>
35 – 44 лет	-0.070 <sup>a</sup>	-0.050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



## Измерение отдачи от смены рабочего места (продолжение)

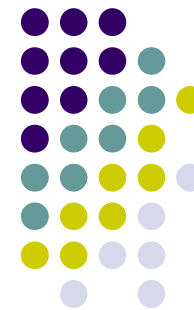


<i>Переменные</i>	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Смена места работы * Возраст:				
35 – 44 лет		-0.080		-0.098 <sup>c</sup>
45 – 54 лет		-0.101 <sup>c</sup>		-0.138 <sup>b</sup>
Смена места работы * Специфический стаж:				
1-2 года			0.094	0.101 <sup>c</sup>
более 20 лет			0.147 <sup>c</sup>	0.200 <sup>b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