Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Факультет экономики
Магистерская программа «Экономика», специализация
«Экономика труда»

Кафедра экономики труда и народонаселения

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

«Трудовая мобильность молодых работников на российском рынке труда»

Выполнил

Студент группы № 71Э (ЭТ)

Слесарева Анна Андреевна

Научный руководитель

Проректор, к.э.н., доцент Рощин Сергей Юрьевич

Оглавление

Введение		3
Глава 1. Мобильнос	сть молодых работников с точки зрения теории и ее эмпирического	
тестирования		8
1.1 Особенности рынка труда молодых		8
1.2. Теоретические концепции мобильности		18
1.2.1. Ted	ории мобильности и как мобильность влияет на уровень заработной пл	іаты в
будущем		19
1.2.2. Теории, объясняющие затухание мобильности с возрастом		29
1.3. Эмпирические исследования мобильности молодых работников		30
1.3.1. Эм	пирическая оценка отдачи на мобильность	31
1.3.2. Эм	пирическая оценка воздействия различных факторов на вероятность	
мобильн	ости	35
Глава 2. Анализ мобильности молодых работников на российском рынке труда		40
2.1. Рынок труда молодых работников в России		40
2.2. Постановка гипотез		49
2.3. Описание данных, формирование выборки и дескриптивная статистика		51
2.4. Эконометрический анализ		59
2.4.1. Эк	онометрический анализ факторов смены места работы	59
2.4.2. Эк	онометрический анализ факторов интенсивности мобильности	66
2.4.3. Эк	онометрический анализ влияния мобильности на заработную плату	69
Заключение		79
Список использованной литературы		83
Приложения		88

Введение

Молодые работники являются одной из ключевых групп рабочей силы с той точки зрения, что именно на них возложена ответственность за будущее страны. Тем не менее, молодёжь сталкивается с наибольшими проблемами на рынке труда, особенно после осуществления перехода «учёба-работа». Прежде всего, это выражается в крайне высоком уровне безработицы среди молодёжи: за период 2000-2011гг. согласно оценкам Росстата для молодых в возрасте до 20 лет уровень безработицы колеблется от 25 до 32%, достигнув пикового значения в кризисном 2008г. Уровень безработицы для молодых 20-24 лет значительно ниже, чем для молодых младше 20 лет, однако выше среднего по стране уровня безработицы примерно на 5 п.п.; и только уровень безработицы для возрастной когорты 25-29 в течение всего периода 2000-2011гг. практически совпадает со среднестрановым, изменявшимся в интервале от 5 до 10%. Помимо того, что высокая доля безработных среди молодых является статистическим артефактом, существует два довольно существенно отличающихся друг от друга способа объяснения столь высоких показателей молодежной безработицы [Clark, Summers 1982]. Приверженцы традиционного взгляда рассматривают проблему безработицы молодых с точки зрения нехватки рабочих мест. Малое количество новых вакансий создает для молодого работника трудности в поиске рабочего места. Увеличивается продолжительность поиска, то есть молодые люди остаются безработными в течение довольно длительного периода, за счет чего и возникает высокий уровень молодежной безработицы. Альтернативный на проблему, наоборот, рассматривает в качестве основного объясняющего фактора безработицы нестабильность поведения молодых на рынке труда. Приверженцы такого взгляда полагают, что за проблемой

_

¹ Суть высокого уровня безработицы среди молодых как статистического артефакта заключается в том, что молодые, особенно в возрасте 15-19 лет, традиционно мало участвуют в рабочей силе, на фоне чего ищущих работу оказывается относительно много, что и приводит к высоким показателям безработицы среди данной возрастной группы. Однако стоит отметить, что среди молодых в возрасте 20-24 лет доля экономически активных значительно возрастает, а уровень безработицы по-прежнему остается выше среднестранового.

кроется скорее высокий поток в безработицу, нежели длинные промежутки нахождения молодежи без работы; иными словами, высокая трудовая мобильность молодых вносит основной вклад в объяснение проблемы молодежной безработицы.

После выхода на рынок труда молодым работникам предстоит более 40 лет трудовой карьеры. Согласно оценкам некоторых исследователей, полученным на данных США, за этот период работники меняют работу порядка 10 раз, причем около 55% от этих перемещений приходятся на молодой возраст - 16-29 лет [Hall 1982]. В силу специфики имеющихся данных мы не можем проиллюстрировать динамику аналогичного показателя для России, однако с уверенностью можем сказать, что российские молодые работники так же, как и молодые работники США, меняют работу значительно чаще, чем работники более старших возрастных категорий. Как показывает Рисунок 1, доля сменивших работу среди работников в возрасте 15-19 лет за период 2005-2010гг. изменяется в интервале 40-50% (за исключением 2008 г.), среди 20-24-летних – в интервале 28-33%, среди 25-29летних – 19-25%, в то время как в среднем по всем работающим в возрасте 15-72 лет доля сменивших работу ежегодно составляет всего порядка 16-18%.

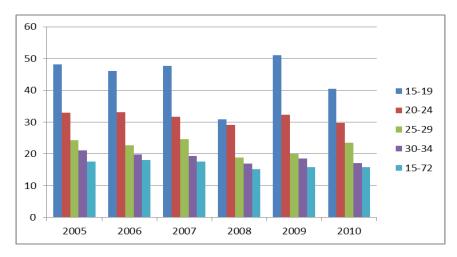


Рисунок 1. Доля сменивших работу по сравнению с предыдущим годом. по возрастным категориям, %.

Источник: расчеты по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2005-2010гг.

В данной работе мы задаемся двумя основными исследовательскими во-первых, с чем связаны высокие показатели трудовой мобильности молодых? Ответ на данный вопрос может дать концепция "job matching", согласно которой работники перемещаются между рабочими местами с целью улучшить качество соответствия (мэтчинга) собственных индивидуальных характеристик (образования, профессиональных навыков, склонностей, предпочтений) характеристикам рабочего места [Jovanovic 1979а]. Поиск такого рабочего места ведется в условиях двойной асимметрии информации: работник в силу отсутствия опыта не знает в достаточной степени своих личных предпочтений, поэтому вынужден пробовать себя на различных рабочих местах, чтобы выяснить, к чему он сам более склонен («поиск себя»). Работодатель, в свою очередь, из-за отсутствия опыта у молодого работника также не может в полной мере оценить заранее, подходит ли работник на предлагаемое ему рабочее место. Вследствие такой асимметрии информации с обеих сторон «союзы» между работодателями и работниками в молодом возрасте распадаются чаще, чем с работниками старших возрастов. Более того, чем выше уровень образования у молодого работника, выходящего на рынок труда, тем большее поле рабочих мест становится для него открытым и тем более гетерогенны эти рабочие места как с точки зрения предлагаемой заработной платы, так и с точки зрения прочих характеристик рабочих мест. При этом сами молодые работники, будучи более образованными, сильно различаются между собой в терминах того, какими элементами общего и специфического человеческого капитала обладают; словами, более образованные работники они иными характеризуются разными комбинациями способностей и навыков, поразному применимыми к рабочим местам [Lazear 2003]. Такая двусторонняя гетерогенность (как среди работников как таковых, так и среди доступных им рабочих мест) сильно усложняет проблему поиска наилучшего мэтчинга для более образованных, вследствие чего они чаще перемещаются между рабочими местами.

Второй исследовательский вопрос, который мы ставим перед собой в данной работе, - является ли высокая трудовая мобильность хорошей или плохой характеристикой рынка труда молодых? Ответить на данный вопрос можно с точки зрения заработных плат молодых впоследствии; иными словами, заработная плата выступает в качестве прокси для качества мэтчинга. В 1990-ые гг. многие исследователи были склонны полагать, что хаотичность трудового поведения молодежи является все-таки отрицательной характеристикой и дорого обходится им в дальнейшем, так как, постоянно перемещаясь между рабочими местами, они не развивают необходимых навыков и не накапливают специфический человеческий капитал, что впоследствии, уже во взрослом возрасте, приводит к худшим исходам на рынке труда (имеется в виду показатели заработной платы и возможность трудоустроиться). Опираясь на данное предположение, некоторые страны, в частности, США даже пытались вводить специальные обеспечивающие более быстрый переход к стабильной занятости. Тем не менее, с нашей точки зрения, высокая трудовая мобильность молодых является положительной и в некотором смысле неизбежной характеристикой рынка труда молодых. Мобильность является необходимым процессом улучшения качества мэтчинга, что, в конечном счете, оказывается выгодным для всех: для работодателя – так как с улучшением качества мэтчинга растет производительность работника (что выгодно и для экономики страны в целом), для работника – так как с ростом производительности увеличивается заработная плата и удовлетворенность от работы.

Таким образом, основная *цель* данной работы — определить, во-первых, почему молодые работники являются столь мобильной категорией рабочей силы, и, во-вторых, является ли высокая мобильность хорошей или плохой характеристикой рынка труда молодых с точки зрения будущих заработков тех же молодых людей, но уже в более взрослом возрасте. При этом основными *задачами* являются:

- выявление факторов, влияющих на мобильность молодых работников;
- определение того, как положительно или отрицательно сказывается мобильность на последующих заработках молодых людей.

Глава 1. Мобильность молодых работников с точки зрения теории и ее эмпирического тестирования

1.1 Особенности рынка труда молодых

Прежде чем начать обсуждение, необходимо уточнить, кого именно мы будем понимать под словом «молодёжь». Обычно «молодость» определяется как период между сроком окончания обязательного школьного образования и достижением 24-летнего возраста [Martin 2009]. Для большинства стран это означает временной промежуток между 15 и 24 годами. Однако проблема мобильности имеет отношение только к работающим молодым людям, доля который крайне мала в возрасте 15-17 лет. Именно поэтому под «молодёжью» в рамках данной работы мы будем понимать молодых людей 18-24 лет.

По своим характеристикам молодые работники являются отдельной, обособленной категорией рабочей OT остальных силы co своими преимуществами и недостатками. К преимуществам, во-первых, можно отнести всё более и более высокий уровень образования. Количество лет получения формального образования неуклонно увеличивается, что может быть вызвано либо ростом требований работодателя к уровню образования, либо усложнением навыков, необходимых для выполнения работы, либо возросшей доступностью образования в нашей стране. Следствие данного явления – это отложенный срок вступления молодого человека в рабочую силу, что повышает уровень молодёжной безработицы в краткосрочном периоде. Однако исследования показывают, что в целом рост уровня образования способствует снижению безработицы в долгосрочном периоде [Martin 2009].

Во-вторых, молодых работников принято считать необычайно подвижной и легко адаптирующейся к изменяющимся условиям категорией работников. Однако некоторые исследователи указывают,

наоборот, на низкую подвижность молодых людей вследствие привязанности к семье (особенно в возрасте 15-19 лет), имея в виду затруднённость перевода молодых людей в географически удалённые подразделения компании, а также иногда отправления в командировки [Martin 2009].

В-третьих, молодые работники гораздо быстрее и легче осваивают новый материал, так как обучаемость человека в возрасте до 25 лет значительно выше, чем старших поколений. К тому же молодой человек не обременён никакими специфическими навыками, приобретёнными в других компаниях, и текущий работодатель может без труда «заточить его под себя».

И, наконец, в-четвёртых, молодые работники привлекательны для предприятий в том плане, что им можно платить заниженную заработную плату в силу отсутствия опыта работы, необходимых навыков, а также порой неполной занятости.

Однако зачастую все вышеперечисленные преимущества молодых перевешиваются ИΧ недостатками, среди которых, прежде всего, незначительный опыт работы или вовсе его отсутствие, что предполагает гораздо более низкую производительность молодого человека по сравнению с другими категориями работников. Следующий существенный минус молодёжи – это недостаточное количество приобретённых навыков и умений, а также их несоответствие предлагаемой должности. Данная характеристика молодых работников предполагает необходимость компаний обучать нанятых молодых работников, что несёт за собой дополнительные расходы. Однако самым существенным недостатком молодой рабочей силы, сильнее всего сокращающим желание работодателей нанимать молодых, признана их необычайно высокая трудовая мобильность и короткий срок пребывания на должности. Здесь и далее в работе под трудовой мобильностью мы будем понимать межфирменную мобильность, или процесс реальных перемещений работников между рабочими местами в разных фирмах. Интенсивная трудовая мобильность, по мнению

Минцера (см. Freeman, Wise 1982), является одной из ключевых причин высокого уровня молодёжной безработицы.

В то время как недостаточность приобретённых навыков и высокая мобильность напрямую снижают спрос работодателей, отсутствие опыта работы большей частью влияет на спрос через усиление проблемы информационной асимметрии между работником и работодателем. Нанимая молодого работника, работодатель оценивает посылаемые ему сигналы, самые важные среди которых - образование и предыдущий опыт работы Работодатели кандидата. используют ЭТИ сигналы ДЛЯ прогнозирования будущей производительности работника, и когда какой-то сигнал вовсе отсутствует, то риск ошибиться в прогнозах становится существенно выше [Habermalz 2006]. Однако даже после начала работы производительность молодого работника на данной конкретной позиции остаётся неизвестной как работодателю, так и самому работнику до определённого момента [Antel 1985]. В качестве одного из способов рисков найма неподходящего страховки OT кандидата работодатели используют испытательные сроки, во время которых проводят тщательный мониторинг деятельности работника и по истечении которых принимают решение, оставлять ли его на должности.

Высокая мобильность работников также способствует усилению асимметрии информации. К примеру, М. Хашимото [Hashimoto 1981, Antel 1985] в своей работе упоминает термин «двойной асимметрии информации». Автор утверждает, что стоимость альтернативных предложений занятости известна работнику, действительная только В TO время как производительность работника известна только его текущему работодателю как побочный продукт его мониторинга. Такого рода двойная асимметрия информации порождает риск возникновения оппортунистического поведения как со стороны работодателя, так и со стороны работника. К примеру, работник может уйти от текущего работодателя туда, где ему предложат более высокую заработную плату, в то время как работодатель, будучи

недовольным реальной производительностью своего работника, может попросту его уволить, и работник окажется на бирже труда, где ни один работодатель в достаточной степени не осведомлён о его производительности.

Описанные работников выше характеристики молодых И обусловливают их положение на рынке труда, которое в последние 15 лет принято описывать в терминах перехода «учеба-работа» ("school-to-work transition"). В широком понимании переход «учеба-работа» - это процесс вступления в трудовую деятельность после получения образования [Рощин 2006]. Зарубежные исследователи, в том числе П. Райан, автор одной из наиболее известных работ по этой тематике, опираются на более узкое определение данного понятия, согласно которому переход от учебы к работе трактуется как период между окончанием обязательного обучения и началом работы на основе полной рабочей недели [Рощин 2006, Ryan 2001]. Как отмечает С.Ю. Рощин, основной задачей молодых людей, совершающих переход от учебы к работе, является нахождение оптимального рабочего места, то есть такого, которое бы соответствовало профессии и уровню квалификации соискателя, подходило по условиям и режиму труда, заработной плате, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации [Рощин 2006].

Процесс перехода молодых людей от учебы к работе в разных странах происходит по-разному. Классической и наиболее описанной в литературе является модель перехода «учеба-работа» в США. Образовательная система США традиционно получает критику по поводу ее неспособности предоставить среднестатистическим студентам возможность плавно перейти на рынок труда. Период пребывания американцев — выпускников различных учебных заведений в возрасте от 20 до 25 лет даже характеризуют в литературе словами «floundering» (метание), или «churning» (встряска), или «milling about» (толкотня) и считают крайне неблагоприятным с точки зрения позиции этих молодых людей на рынке труда [Gardecki, Neumark 1998,

Klerman, Karoly 1994]. Как протекает ЭТОТ неблагоприятный американских выпускников период перехода от учебы к работе? Выходя на рынок труда, молодые американцы находятся в ситуации неопределенности, не обладая достаточными знаниями ни 0 своих склонностях профессиональных предпочтениях, ни о характеристиках рабочих мест, на которые они могут претендовать. При этом, как замечает П. Райан, не только выпускники обладают неполной информацией о ситуации на рынке труда и о своих предпочтениях, но и сами работодатели не владеют полной информацией о молодых работниках: американские школы вообще предоставляют мало информации работодателям об успехах и способностях своих учеников [Ryan 2001]. Вследствие этого, во-первых, у учеников нет явных стимулов учиться хорошо, сигнал «образование» ослабевает, а вовторых, сигнал «опыт работы» становится более важным, работникам становится выгодно чаще менять работодателя, таким образом ликвидируя асимметрию информации с обеих сторон, и со своей стороны, как соискателя, и со стороны работодателя. Работник начинает перемещаться рабочими местами, накапливает ОПЫТ работы между знания характеристиках тех или иных позиций и таким образом со временем улучшает свои позиции на рынке труда. В конце концов, этот процесс приводит к тому, что молодые люди находят оптимальное для себя рабочее место, иными словами, приобретают постоянную работу на полный рабочий день; на этом заканчивается период перехода от учебы к работе.

Несколько иная модель перехода «учеба-работа» функционирует на рынках труда, к примеру, Великобритании и Швеции, где мобильность наоборот является отрицательным сигналом, и более мобильные работники попадают под неблагоприятный отбор. В случае этих стран мобильными являются менее квалифицированные работники, и их более низкое качество как рабочей силы также делает их еще менее привлекательными для работодателей. Совершенно иначе происходит переход «учеба-работа» в Германии, где действует система «наставничества» (apprenticeship programs),

благодаря которой молодые люди, получив профессиональное образование, сразу поступают на работу на предприятие, с которым у образовательного учреждения был заключен контракт [Gardecki, Neumark 1998, Ryan 2001]. При этом у молодых работников нет стимула искать какое-либо другое рабочее место, так как, во-первых, при системе такого своеобразного «распределения» это довольно затруднительно в силу малого количества вакансий, во-вторых, ЭТО является отрицательным сигналом потенциальных работодателей. Иными словами, переход «учеба-работа» в Германии происходит практически мгновенно. Еще одним примером «учеба-работа» действуют краткого перехода является Япония, где неформальные контракты и система пожизненного найма [Gardecki, Neumark 1998, Ryan 2001].

Несмотря на различность моделей перехода «учеба-работа» в разных странах, в большинстве из них данный период ассоциируется со схожими проблемами. Во-первых, это связано с высоким уровнем безработицы среди молодых работников. Более того, любой экономический шок в первую очередь затрагивает именно молодых работников, резко повышая уровень безработицы для данной категории рабочей силы. Так, например, за период с 2008 по 2010гг. уровень безработицы молодых работников 15-24 лет в США возрос с 11,5% (что уже выше уровня безработицы среди всего населения США, равного в 2008г. приблизительно 6%) до 18,2%; в Европейском союзе рост безработицы среди молодых за аналогичный период составил с 14,7% до 20,3% [Bell, Blanchflower 2011]. Стоит, однако, иметь в виду, что высокий уровень безработицы среди молодых не всегда сигнализирует об острых проблемах на рынке труда. Если потоки в безработицу и из нее высокие, а периоды пребывания в безработице – короткие (ситуация краткосрочной безработицы), то такая безработица попросту является следствием активного процесса мэтчинга, или поиска оптимального рабочего места. У молодых потоки в и из безработицы обычно выше, чем у более взрослого населения. Априори это должно означать, что уровень долгосрочной безработицы среди

молодых должен быть ниже, чем среди более взрослых; но, как показывает П. Райан, этот показатель примерно одинаков для обеих категорий рабочей силы [Ryan 2001]. Таким образом, можно сделать вывод, что высокий уровень безработицы среди молодых все же является признаком неблагоприятного положения данной категории рабочей силы на рынке труда.

Вторая проблема, традиционно ассоциируемая с переходом «учебаработа», - это высокий уровень неучастия молодых в рабочей силе. Этот показатель, особенно для окончивших обучение молодых и с учетом уровня их образования, используется для описания проблем на молодежном рынке безработицы, считающийся менее даже чаще, чем уровень однозначным. В ряде случае неактивность обусловлена институциональными (в частности, необходимостью отслужить в причинами армии после окончания **учебного** заведения), a иногда является собственным, добровольным выбором, когда, например, молодой человек выходит из рабочей силы ради отдыха и путешествий (примером может быть небезызвестный «год путешествий» после окончания вуза студентами Европы и США). Однако чаще всего выпадение из рабочей силы все-таки связано с проблемами на рынке труда: те, кто испытывает затруднения с занятостью, часто из безработных становятся неактивными, вовсе прекращая попытки найти работу. В таком случае выпадение из рабочей силы может происходить или ради досуга (спрос на досуг среди молодых, зачастую проживающих с родителями и еще не имеющих собственных семей, достаточно велик), или ради простой бездеятельности с возможным включением в криминальную деятельность, последующим продолжения обучения с целью повысить свои шансы на рынке труда. Какие проблемы на рынке труда «ответственны» за высокий уровень неучастия молодых в рабочей силе? Во-первых, макроэкономические факторы, негативно влияющие на ситуацию на рынке труда в целом. Во-вторых, сильная дифференциация заработных плат, демотивирующая молодых искать

работу по низкой (на национальном уровне) ставке. В-третьих, высокая доля малообразованных среди молодых, которые будут испытывать сложности в поиске работы при любом состоянии экономики. В-четвертых, характеристики домохозяйства: так, например, молодой человек из семьи, все остальные члены которого являются неактивными, более вероятно станет неактивным, чем молодой человек из семьи, где все включены в рабочую силу. Наконец, в-пятых, определенные программы на рынке труда, например, субминимум заработной платы для выпускников учебных заведений, повышающий дифференциацию заработных плат в экономике и таким образом дестимулирующий выпускников к поиску работы [Ryan 2001].

Третьей проблемой, свойственной переходу «учеба-работа» является высокий уровень мобильности молодых, а так же связанные с ним короткие промежутки работы у одного работодателя и большое количество работ в целом. В действительности, в 1990-ые годы исследователи, занимавшиеся рынком труда молодых, делились на две практически не пересекающиеся согласно TOMY, воспринимали ЛИ ОНИ высокие группы показатели мобильности молодых как благоприятное или неблагоприятное свойство молодежного рынка труда. Позиция противников мобильности состояла в следующем: в течение периода перехода от учебы к работе молодые работники перемещаются рабочими постоянно между местами, безработными периодически оказываясь вовсе ИЛИ экономически неактивными. Чаще всего работы, которые занимают молодые, - это так называемые «мертвые» рабочие места ("dead-end jobs"), то есть позиции с низкими заработными платами, не предоставляющие никакого обучения, а соответственно, и никакого карьерного развития для своих работников; места, образом, молодые, такие рабочие попросту таким занимая растрачивают свой человеческий капитал И сокращают свою производительность. Следствие из этого – это то, что даже с окончанием периода перехода от учебы к работе существенная часть молодых оказывается неспособной устроиться на качественные рабочие места,

растратив человеческий капитал и таким образом «пострадав» от постоянных перемещений [Klerman, Karoly 1994]. Однако впоследствии довольно много исследований опровергло данный подход. Прежде всего, было продемонстрировано, рабочими что между «мертвыми» местами перемещаются в основном низкоквалифицированные работники, шансы Также которых на рынке труда заведомо относительно низки. эконометрические исследования показали, что негативное влияние на последующие перспективы на рынке труда (возможность трудоустроиться и размер заработной платы через несколько лет после выхода на рынок труда) оказывает не количество перемещений между рабочими местами, а длительные периоды безработицы (так называемый эффект «шрама», или "scarring effect"). Сторонники мобильности воспринимают переход «учебаработа» с точки зрения продуктивного "job shopping", который является неотъемлемой частью данного периода. Молодые работники перемещаются между рабочими местами, накапливают информацию о характеристиках этих рабочих мест и о собственных предпочтениях, чтобы затем определить оптимальный для себя карьерный путь. Мобильность воспринимается как интегральная часть начала карьеры молодых; предполагается, что качество мэтчинга (то есть соответствия работника рабочему месту) заметно ниже, данный действует если процесс не ПО индивидуальным ИЛИ институциональным причинам. При этом мобильность также считается важным фактором, повышающим заработные платы молодых: так, было показано, что за первые 10 лет на рынке труда молодые работники в среднем сменяют 7 работ (это две трети от общего количества работ за всю жизнь), при этом заработная плата несет ключевую роль при принятии решения о переходе, а рост заработной платы за 10 лет составляет 66% от общего роста заработной платы в течение трудовой карьеры. Наконец, стоит также отметить, что мобильность – это побочный продукт достаточно широких экономических процессов: низкая мобильность – это свидетельство высокой доли инвестиций в специфический человеческий капитал, а высокая

мобильность — в общий. Оба явления могут быть эффективны в зависимости от того, как в целом функционирует рынок труда той или иной страны.

Среди прочих проблем, связанных с переходом «учеба-работа», отмечают также неадекватность образовательных навыков требованиям рынка труда, слабую связь между обучением и работой и т.д.

Итак, мы рассмотрели модели перехода «учеба-работа» в различных изучили проблемы, традиционно ассоциируемые с процессом. Каким же образом происходит переход от учебы к работе среди российских выпускников? Сталкиваются ли они с теми же проблемами, что и выпускники других стран? Основополагающей в ответе на данные вопросы является статья С.Ю. Рощина [Рощин 2006]. Как показывает автор, положению на рынке труда российских выпускников вузов, техникумов, ПТУ и средних школ действительно свойственны описанные выше проблемы. В первую очередь, это касается высокого уровня безработицы: для периода 1992-2003гг. и возрастной группы до 20 лет уровень безработицы равняется порядка 30%, что в 4-5 раз выше среднего уровня по стране; только для возрастной когорты 25-29 уровень безработицы снижается и становится сопоставимым со средним [Рощин 2006]. Эконометрический показывает, что проблема безработицы и неактивности особенно актуальна для выпускников школ и ПТУ, жителей малых городов и девушек; при этом, при прочих равных условиях, проблема безработицы и неактивности ослабевает с ростом уровня образования. Автор также отмечает, что российская модель перехода от учебы к работе 1990-х – начала 2000-х гг. несколько отличается и от моделей других стран, и от модели, сложившейся в нашей стране до 1990-х гг. Во-первых, для нас вопрос перехода от учебы к работе в целом стоит острее, и связано это со значительным ростом числа студентов вузов и ссузов, что даже при неизменной доле обучающих на дневной форме означает, что в абсолютном выражении переход «учебаработа» осуществляет большее количество человек. Решая продолжать свое обучение после школы, молодые люди выходят на рынок труда позднее, чем

это происходило раньше; обучение стало выполнять функцию механизма «отложенного предложения труда». Во-вторых, в н.1990-х отмечалось значительное увеличение числа экономически активных среди учащейся молодежи. Иными словами, молодые люди стали совершать переход к трудовой деятельности еще в процессе обучения, что было несвойственно для модели перехода от учебы к работе в Советском Союзе, когда совмещение учебы и работы было достаточно редким явлением и практически всегда носило характер приработка. Таким образом, новая модель перехода «учеба-работа» - это совмещение учебы и работы, обеспечивающее более плавный выход на рынок труда; в отдельных случаях возможна даже такая вариация модели, когда молодые люди находят свое оптимальное место работы еще во время обучения и не меняют его после окончания учебного заведения.

Рассмотрим далее подробно теоретические концепции, по-разному объясняющие феномен мобильности, специфицируем факторы, так или иначе влияющие на мобильность молодых, и их подтверждение или опровержение на основе существующих эмпирических исследований.

1.2. Теоретические концепции мобильности

Изучая проблему трудовой мобильности молодых работников, в данной работе мы фокусируемся на двух принципиальных вопросах: вопервых, почему молодые работники являются такими мобильными? И вовторых, как уровень мобильности сказывается впоследствии на заработках тех же молодых людей, но уже во взрослом возрасте? Рассмотрим последовательно теоретические модели, посвященные ответу на два эти вопроса, а затем обратимся также к концепциям, объясняющим затухание мобильности возрастом.

1.2.1. Теории мобильности и как мобильность влияет на уровень заработной платы в будущем

Выигрывают ли молодые работники от частой перемены места работы, иными словами, получают ли они отдачу на мобильность? В зависимости от того, каким будет ответ на данный вопрос, все теоретические концепции мобильности можно разделить на те, что проповедуют «эффективную» мобильность, то есть предсказывают положительную отдачу на мобильность в будущем, и те, что проповедуют «неэффективную мобильность», то есть основываются на отрицательной отдаче.

Концепции «эффективной мобильности»

Стандартная неоклассическая теория, объясняющая процесс формирования заработных плат, основывается на теории человеческого капитала с точки зрения общего человеческого капитала, где под общим человеческим капиталом понимаются знания и навыки, приобретаемые в процессе обучения и опыта работы, повышающие производительность работника и применимые у всех работодателей [Becker 1962]. Перемещаясь между рабочими местами, молодые работники накапливают свой общий человеческий капитал, а также получают более полную информацию о собственных склонностях и предпочтениях, что приводит к постепенному росту заработной платы. Более того, работники будут перемещаться между рабочими местами в том случае, если дисконтированные отдачи на потенциальной работе будут превышать разницу дисконтированных отдач на текущей и дисконтированных издержек на перемещение. Молодые же, в свою очередь, имеют впереди более длительный период трудовой деятельности, BO время которого ОНИ будут получать выгоды поэтому являются более мобильными. Стоит, перемещения, человеческого капитала и подчеркнуть, что, хотя теория допускает

существенный прирост в заработной плате при смене работы, она не может предсказать априори, будет ли этот рост выше, чем рост заработной платы в рамках текущего рабочего места у немобильных работников [Light, McGarry 1998].

Практически в одно и то же время с теорией человеческого капитала, развитие которой, в первую очередь, было связано с возникновением вопроса о необходимости инвестиций в качество труда и лишь второстепенно с мобильностью работников, в экономической теории появилась первая модель, полностью основанная на проблеме трудовой мобильности - модель поиска (job search model), первоначальная теоретическая основа которой была предложена Дж. Стиглером [Stigler 1962]. Предполагается, что работник формирует для себя случайную выборку из N предлагаемых заработных плат, причем издержки включения дополнительного наблюдения (wage offer) в данную выборку составляют С и являются заданными. Работник принимает решение поступить на работу, которой соответствует наибольшая заработная плата. Соответственно в данной модели задачей работника является оптимизации размера выборки, то есть параметра N, интенсивность поиска. К фактически отражающего примеру, если представить N как количество всех вакансий на рынке труда в условиях совершенной информации (то есть издержки составления выборки равны нулю), тогда выборка будет представлять собой всемирную совокупность предлагаемых заработных плат, и работник поступит к тому работодателю, чей уровень оплаты труда будет наивысшим среди возможных [Mortensen 1984].

В 1970-х годах модель поиска получила существенное развитие, связанное с появлением так называемого подхода «последовательного поиска» ("sequential stopping approach"). Согласно данной модели [Lippman, McCall 1976] в каждый момент времени работник либо получает предложение о приёме на работу (job offer) по определённой ставке заработной платы и, соответственно, принимает или отвергает его, либо

такого предложения не получает. Если предложение отвергается, то индивид продолжает поиски при заданном уровне издержек. Индивид никак не может повлиять на частоту поступления предложений, а вероятность поступления предложения может варьировать в зависимости от периода поиска (или, что то же самое, периода безработицы). Вернуться к отвергнутому предложению нельзя, а в том случае, если предложение принято, предполагается, что работник будет работать на избранной работе до пенсии, так как издержки поиска лучшей работы слишком высоки. В таких условиях наилучшей стратегией для работника будет назначение для каждого временного периода резервной заработной платы (то есть того размера оплаты труда, при котором человек решает принять предложение о приёме на работу). Работник будет принимать предложение о приёме на работу тогда и только тогда, когда предлагаемая заработная плата, по крайней мере, не меньше резервной; при этом, учитывая конечность горизонта поиска, резервная заработная плата не уменьшается со временем, если не уменьшается и вероятность получения предложения о найме, и с истечением срока поиска падает до значения минимально возможного уровня предлагаемых зарплат. Резервная заработная плата тем выше, чем ниже издержки получения предложения в следующем периоде, чем выше средняя предлагаемая заработная плата, чем выше вероятность получения предложения [Wolpin 1987].

Однако Дж. Тобин (см. Burdett 1978) отметил, что ограничение на поиск во время занятости оправдано только в том случае, если поиск в период безработицы значительно более эффективен, что зачастую не подтверждается на практике. Данное замечание повлекло за собой дальнейшее развитие теории поиска; так, К. Бёрдетт развивает модель, считая, что оптимальной стратегией для работника является установка двух резервных заработных плат X и Y, где X<Y [Burdett 1978]. Ищущий работу человек примет предложение о приёме на работу только в том случае, если предлагаемая зарплата, по крайней мере, не меньше X; однако если при этом она меньше Y, то работник продолжит поиски другой работы, даже будучи

занятым. При этом если работник получит альтернативное предложение с зарплатой не меньше Y, то он тут же уволится с текущего места работы и примет это предложение, прекратив дальнейшие поиски. Но если новая предлагаемая зарплата будет больше текущей X, но всё-таки меньше Y, то даже на новом месте работы с более высокой заработной платой работник, будучи занятым, будет продолжать поиски до тех пор, пока не получит предложение о найме с размером зарплаты по крайней мере в Y денежных единиц.

Таким образом, если говорить в терминах изучаемого в нашей работе вопроса, модель поиска ассоциирует добровольную мобильность с более высокими заработными платами, иными словами, работник получает положительную отдачу на мобильность.

Модель job shopping, выделенная как отдельная концепция У. Джонсоном [Johnson 1978], является неким промежуточным пунктом между моделью поиска и моделями job matching, описанными ниже. Так же, как и модель поиска, данная модель строится на предпосылке несовершенства информации на рынке труда: работники гетерогенны в плане навыков и талантов, рабочие места гетерогенны в плане тех требований, которые они предъявляют навыкам талантам. Предполагается, К ЭТИМ И что характеристики рабочего места неизвестны потенциальному работнику до трудоустройства, и мобильность работников, в свою очередь, является результатом поиска занятости с определенным набором характеристик, которые сложно наблюдать заранее. Чем дольше работник ищет, тем более вероятно он найдет наиболее подходящую ему работу, заработная плата на которой будет соответствовать тому, насколько хорошо эта работа ему подошла (в этом предположении как раз и прослеживается зачаток теорий job matching). Соответственно, модель job shopping, так же, как и модель поиска, предсказывает положительную отдачу на мобильность работников.

Через год после публикации статьи по модели job shopping в свет вышли сразу две статьи Б. Джовановича, в рамках которых развивается,

пожалуй, одна из наиболее значимых на сегодняшний день концепций трудовой мобильности – теория job matching. В первой статье обсуждается оптимизационная модель индивидуального поиска наилучшего «мэтчинга» («match» - соответствие работника рабочему месту) – "search good" model of job matching", в рамках которой мобильность трактуется как добровольное перемещение в сторону более производительных трудовых взаимоотношений; при этом качество мэтчинга (его производительность) известна заранее, что тем самым делает лучшую позицию неким «товаром, приобретаемым вследствие поиска» (search good) [Jovanovic 1979a]. «Хороший мэтчинг» имеет большую вероятность не распасться. Таким образом, работники переходят на всё более и более производительные позиции, и с течением времени мобильность сокращается. Заработные платы растут со временем как отдача на поиск, вне зависимости от накопленного общего человеческого капитала; при этом заработная плата зависит от качества мэтчинга, а не от уровня мобильности как такового.

В отличие от предыдущей модели, где реальный эффект от срока пребывания на должности может быть нулевым, вероятность того, что работник сменит место работы, будет сокращаться с увеличением срока пребывания на должности, если работодатель предоставляет обучение, специфическое для данной фирмы, или если со временем накапливается информация о качестве мэтчинга, неизвестная заранее. В данном случае работа является «благом, приобретаемым вследствие накопленного опыта» в том смысле, что работник узнаёт о качестве мэтчинга только спустя некоторое время, потраченное на работе. При этом мобильность имеет место тогда, когда выясняется, что качество мэтчинга оказалось хуже, чем предполагалось изначально, что приводит к понижению заработной платы, и, если она падает ниже уровня, предлагаемого на альтернативном месте работы, работник увольняется по собственной инициативе. Несмотря на то, что в рамках данной модели реальное качество мэтчинга не зависит от времени, процесс мобильности стимулируется меняющимися во времени

представлениями о его качестве. Таким образом, в рамках данной модели, именуемой в литературе "experience good" model of job matching" и обсуждению которой, собственно, и была посвящена вторая статья Б. Джовановича, мобильность будет скоррелирована с заработными платами даже тогда, когда контролируется связь заработных плат и ненаблюдаемых индивидуальных характеристик и характеристик рабочего места [Jovanovic 1979b].

Еще одна модель, дающая какие-либо предсказания относительно отдачи на мобильность, - это модель «рэйдерства» Э. Лэзира [Lazear 1984]. В рамках этой модели предполагается, что фирмы-конкуренты используют скорректированные после истечения некоего испытательного заработные платы работников как сигналы об их производительности; что наиболее производительные, «лучшие» работники получаем, испытывают наибольшую мобильность и наибольший рост заработных плат.

Концепции «неэффективной мобильности»

Как уже было сказано выше, теория человеческого капитала с точки зрения общего человеческого капитала рассматривает мобильность как положительное явление, результатом которого является рост заработных плат. Однако взгляд на проблему с точки зрения специфического человеческого капитала приводит к несколько иным выводам. Так, исследуя вопрос трудовой мобильности на основе данной теории Г. Фарбер выделает следующие стилизованные факты, описывающие трудовую мобильность, подтверждённые эмпирически и требующие формального объяснения при помощи теоретических моделей [Farber 1998]. Строятся они на основании американских данных и выглядят следующим образом:

1) на рынке труда распространены долгосрочные трудовые отношения между работником и работодателем;

- 2) большинство новых трудовых отношений работник-работодатель заканчиваются в скором времени после их начала;
- 3) вероятность смены работы сокращается с увеличением срока пребывания работника на текущей должности.

Стоит отметить, что последнее утверждение прямо вытекает и предыдущих двух: тот факт, что большинство новых трудовых отношения вскоре прерываются, означает, что вероятность смены места работы высока небольшом сроке пребывания на текущей должности, долгосрочные отношения могут иметь место только тогда, когда вероятность смены работы сокращается с ростом срока пребывания на должности. Таким Γ. образом, ПО мнению Фабера, модель человеческого концентрируется именно на зависимости уровня мобильности от срока пребывания на текущей должности, а не от возраста или общего опыта работы.

В чём же суть данной модели? Предполагается, что в «мэтчинге» между работником и работодателем есть некая ценная для обоих специфическая составляющая, которая теряет свою ценность вне этих отношений, то есть производительность работника будет выше у данного работодателя, нежели у другого, и одновременно с этим выше, чем у любого нового работника, нанятого фирмой. В общем случае такой специфический капитал формируется в результате любых невозобновимых расходов, направленных на поддержание трудовых отношений и не имеющих ценности вне их. Во-первых, для работодателя это могут быть издержки поиска и найма нового работника, а для самого работника – поиск новой работы. Естественно, эти расходы не влияют напрямую на производительность, но они существуют только внутри трудовых отношений и должны быть осуществлены вновь, если эти трудовые отношения прерываются. Во-вторых, это инвестирование фирмы в те навыки работника, которые могут быть применены только в рамках данной фирмы и в рамках неё же таким образом повышают его производительность. В случае ухода работника к другому

работодателю накопленный специфический капитал теряется, соответственно, теряется накопленная специфическая часть производительности работника, в результате чего падает заработная плата. Иными словами, в данной модели работник получает отрицательную отдачу на мобильность в терминах заработной платы, и чем больше специфических инвестиций в работника со стороны работодателя, тем слабее его стимулы менять работу.

Не менее важной концепцией, рассматривающий процесс мобильности как неэффективный, являются «нонбихевиористические» модели «moverstayer» («склонный к перемене места работы – склонный оставаться на одном месте работы») [Blumen et al., 1955]. Согласно данной концепции, постоянной мобильности подвержены только «плохие» (работники с низкой производительностью, далее movers), в то время как «хорошие работники» (далее stayers) предпочитают не менять свои рабочие места. Мобильность movers постоянна во времени; более того, мобильность отрицательно связана с заработной платой только с той точки зрения, что под мобильностью кроются ненаблюдаемые параметры - личные характеристики, определяющие производительность работника. Если эти ненаблюдаемые параметры учитываются в уравнении, то заработная плата не должна коррелировать с мобильностью. Стоит также отметить, что наличие на рынке труда movers и stayers означает, что средний срок пребывания на должности выступает как некий фильтр, выделяющий работников, наименее склонных разорвать отношения с работодателем. Соответственно, такие работники (stayers) получают значительный объём обучения, специфического для данной фирмы, в то время movers – нет, откуда следует, что средняя заработная плата будет расти быстрее в рамках текущего рабочего места, нежели при постоянной смене рабочих мест.

Развивая концепцию «mover-stayer» отдельные авторы указывают, что уровень мобильности молодого работника является сигналом для работодателя, согласно которому он оценивает его будущую

производительность² (см. Light, McGarry 1998). Традиционными сигналами на рынке труда являются резюме, рекомендательные письма, записи в трудовой книжке, но эта информация доступна всем работодателям. Текущий работодатель, в свою очередь, продолжает аккумулировать информацию о молодом работнике и по истечении некоего срока принимает решение либо об увольнении работника, если, как демонстрирует модель «experience good», качество мэтчинга оказалось ниже ожидаемого, или же о поднятии его заработной платы. В случае не увольнения молодой работник сравнивает новую заработную плату с той, что предлагается у альтернативных работодателей, и, если альтернативная оказывается выше, принимает решение сменить место работы на более привлекательное. Однако стоит заметить, что при назначении заработной платы текущий и альтернативный работодатели основываются на разных наборах информации, и набор является более полным И точнее оценивает реальную текущего производительность работника. Таким образом, получаем, что работники, которые перемещаются между работодателями, являются «более худшего качества», чем те, что немобильны.

Что касается объяснения высоких показателей мобильности именно молодых работников, то некую интерпретацию этого феномена дает концепция сегментированности рынка труда [Ryan 2001]. В соответствии с наиболее широко используемой концепцией сегментации, основанной на теории двойственности, рынок труда подразделяется на первичный и вторичный сегменты. Такого рода двойственность определяется называемой «отдачей от занятости» ("job rewards"), которая включает в себя заработную риск потерять работу. Последний плату параметр связан непосредственно c возможностью получить дополнительное обучение: если у работника риск потерять работу велик (неважно, причиной этому будет увольнение или же желание самого работника уйти), то

-

 $^{^2}$ Сигнальная теория Дж. Стиглера, появившаяся в 1974 г., еще не существовала в момент зарождения концепции «mover-stayer».

работодатель едва ли будет заинтересован в инвестировании в человеческий капитал данного работника. М. Пиоре чётко разграничил первичный и вторичный сегменты: работа на первичном рынке предполагает высокие платы, хорошие условия заработные труда, стабильность, занятости, возможность продвижения по службе и т.д. Работа на вторичном рынке менее привлекательна и характеризуется более низкими заработными платам, менее благоприятными условиями труда, вероятностью возникновения периодов безработицы, практическим отсутствием возможностей продвижения и т.д.

Предполагается, что все работники хотели бы работать в первичном секторе, но работодатели, пользуясь своими преимуществами, используют возраст как критерий отбора для найма в первичный сегмент; в литературе данный феномен фигурирует в рамках концепции «очереди на работу» ("job queue") [McNabb, Ryan 1990]. Заключается она в том, что фирмы ранжируют предполагаемой будущей кандидатов на должности согласно ИХ обучаемости. Такого рода информация о кандидатах дорогостояща и малодоступна (пр. когда сам индивид не знает, какова вероятность того, что он долго будет занимать свою должность), потому молодые находятся в конце очереди, так как их установки, навыки и вероятность ухода предполагаются менее благоприятными для компании, нежели остальных категорий кандидатов. Таким образом, молодые работники, ожидающие возможности быть нанятыми на высокооплачиваемые рабочие места, выталкиваются во вторичный сектор, характерной чертой которого является высокая трудовая мобильность, зачастую бессмысленная. Этот период работы молодых на вторичном рынке в литературе зачастую называется «мораторием» [Osterman 1979].

1.2.2. Теории, объясняющие затухание мобильности с возрастом

Большинство теорий трудовой мобильности, описанных выше. опираются на вопросы о том, почему работники перемещаются между рабочими местами и какую отдачу они получают на этот процесс; лишь немногие из этих теорий дают объяснение, зачастую лишь косвенное, феномену сокращения интенсивности перемещений с возрастом, поэтому имеет смысл обсудить данный вопрос отдельно. При этом стоит отметить, что мы не будем рассматривать возможные объяснения, проистекающие со стороны спроса на труд И основывающиеся на различных институциональных особенностях.

Первый аргумент в пользу затухания мобильности с возрастом дает теория человеческого капитала; в неявном виде этот вопрос уже был затронут при обсуждении влияния специфического человеческого капитала на мобильность. Как уже было сказано, со временем работник накапливает специфический для каждой конкретной фирмы человеческий капитал, который приводит к росту его производительности, а соответственно, и к росту его заработной платы именно у текущего работодателя. Уход от данного работодателя приведет к потери этой специфической части и к сокращению заработной платы. У более старших работников временной горизонт, в течение которого они должны получить компенсацию за все возможные издержки смены работы, короче, чем у молодых, поэтому они менее склонны менять работу. Более того, для старших работников характерен более высокий срок работы у текущего работодателя (tenure), отсюда более высокий объем накопленного специфического капитала, отсюда более высокая оплата труда. Таким образом, для старших работников разрыв в заработных платах у текущего и у потенциального работодателей сокращается, а стимулы не менять работу увеличиваются [Groot, Verberne 1997].

Второй аргумент может быть предоставлен концепцией <u>"experience good" model of job matching"</u>. В рамках данной концепции качество мэтчинга между работником и работодателем неизвестно заранее и может быть выяснено только по прошествии некоторого времени после найма. Если мэтчинг оказывается «хорошим», то заработная плата работника зачастую повышается. Учитывая предположение, что длительный период работы у текущего работодателя ("tenure") является свидетельством того, что мэтчинг «состоялся», то более старшие работники, для которых как раз и свойственен более продолжительный срок tenure, будут получать некоего рода ренту от мэтчинга в виде более высокой заработной платы и поэтому окажутся менее склонны к перемене места работы.

Третий и последний аргумент в пользу ослабления интенсивности трудовой мобильности с возрастом проистекает из концепции неявного контракта с надбавкой к заработной плате за выслугу лет (implicit contract with seniority wages). Такие контракты подразумевают, что на начальных этапах трудовой карьеры работодатель выплачивает работнику заработную плату ниже его производительности; через какой-то период времени их уровню сравниваются, а затем заработная плата начинает расти быстрее производительности работника [Lazear 1979]. Получается, что более старшие работники как бы получают компенсацию за предыдущие недоплаты у текущего работодателя, и их заработная плата оказывается выше той, которую они могли бы получать в данный момент времени у альтернативного работодателя, что естественным образом снижает их стимулы уходить.

1.3. Эмпирические исследования мобильности молодых работников

Большинство эмпирических исследований, так или иначе связанных с мобильностью молодых работников, по аналогии с теоретическими

концепциями можно разделить на две группы: первая группа работ посвящена оценке отдачи на мобильность в контексте будущих заработных плат; часть из них напрямую основана на тестировании описанных выше теоретических концепций с целью определить, какая из них наиболее точно описывает механизм мобильности молодых. Вторая группа работ основывается на оценке детерминант мобильности или же освещает какойлибо конкретный аспект мобильности. Далее подробно рассмотрим наиболее значимые для каждой группы статьи.

1.3.1. Эмпирическая оценка отдачи на мобильность

Одной из наиболее старых и, тем не менее, не потерявших свою значимость и по сей день работ, посвященных ответу на вопрос о том, как соотносятся рост заработной платы и высокая трудовая мобильность молодых, является работа Р. Топеля и М. Уорда [Topel, Ward 1992]. Опираясь на оценки, полученные их коллегами, авторы указывают на то, что в течение первых десяти лет на рынке труда молодые люди успевают сменить порядка 7 работ из потенциальных 10 за весь жизненный период; при этом за тот же временной интервал рост средней заработной платы составит две трети от общего роста в течение жизни, из которых одна треть происходит за счет смены места работы (см. Hall 1982, Murphy, Welch 1988). Таким образом, заработная плата играет ключевую роль при принятии работником решения о переходе. На основании данного положения проводится эмпирический анализ с целью оценить отдачу на мобильность и выяснить, какая из трех теорий мобильности (mover-stayer, search good и experience good) является наиболее правдоподобной; для анализа используются панельные данные LEED (longitudinal employee-employer data) по США за 1957-1972гг. Результаты первичного дескриптивного анализа показывают, что 86% опрошенных молодых людей имели постоянную работу к 20 годам, 46% - к 18; однако существенной характеристикой молодых как категории рабочей силы является слабая привязка к рынку труда: лишь 16% заняты постоянно, без перерывов, длящихся более месяца, в течение 10 лет после выхода на рынок труда, 44% имеют перерывы менее года. Тем не менее, стоит заметить, что перерывы в трудовой деятельности смещены в сторону начала трудовой карьеры, а более сильная привязка к рынку труда формируется по прошествии 5-6 лет. По оценкам авторов, к десятому году трудовой карьеры среднестатистический молодой человек сменил шесть и более работ, треть сменила более 8 работ и лишь 5% опрошенных – 1 работу; среднее количество работ за период составило 6,96. При этом количество переходов с работы на работу сокращается с возрастом, то есть мобильность можно представить как убывающую функцию от продолжительности tenure, что, по мнению авторов, противоречит моделям mover-stayer и experience good. Что касается эконометрического анализа, то основным результатом является сильное отрицательное влияние стартовой заработной платы на вероятность мобильности, иными словами, делается вывод о том, что переход на более высокооплачиваемую работу стабилизирует занятость. В целом же авторы отмечают подтверждение модели search good: ключевым моментом для стабильности поведения молодых на рынке труда является заработная плата, рост которой является результатом поиска. «Хорошие» мэтчинги выживают и снижают вероятность мобильности, таким образом, накопление опыта у текущего работодателя – это результат «хорошего» мэтчинга.

Тестирование концепций "mover-stayer", "search good" и "experience good" проводится также в работе О. Лайт и К. МакГерри [Light, McGarry 1998]. Рассуждения строятся на основе предположения о том, что типичный работник может иметь несколько работ в начале своей трудовой карьеры, а с возрастом мобильность затухает; при этом допускается, что существуют некоторые работники, мобильность которых не ослабевает со временем, что является аргументом в пользу концепций "mover-stayer" и "experience good". Иными словами, тестирование теоретических моделей проводится на основе

как связи мобильности с заработной платой, так и изменения интенсивности мобильности с течением времени. Первичный дескриптивный анализ показывает, что среднее количество фактов смены рабочего места в течение первых 8 лет на рынке труда составляет 4.9, а среднее количество работ -5.5, при этом 12% опрошенных молодых людей имело одну работу за 8 лет, 10% две и 14% - более десяти; полученные цифры свидетельствуют о сильной гетерогенности молодых. Эконометрический анализ, в свою очередь, показывает, во-первых, что мобильность отрицательно связана с заработной платой: те, у кого мобильность постепенно затухает, сначала зарабатывают несколько меньше, чем немобильные, выравниваясь впоследствии; в свою очередь работники с постоянным уровнем трудовой мобильности, неизменном во времени, в течение анализируемых 8 лет зарабатывают существенно меньше немобильных. Полученный результат свидетельствует о том, что модели "mover-stayer" и "experience good" не подтверждаются. Вовторых, авторы показывают, что немобильные работники, проработавшие все 8 лет у одного работодателя, получают наиболее высокую заработную плату, самые мобильные – наиболее низкую, посередине же находятся те, кто подтверждает концепцию search good, то есть занимают «хорошие» рабочие места с возрастом и остаются на них надолго. В-третьих, отрицательная связь мобильности и заработной платы подтверждается и при оценке тех моделей, где учитывается корреляция между ненаблюдаемыми индивидуальными характеристиками и характеристиками рабочего места, что противоречит моделям search good и mover-stayer, в которых предполагается исчезновение отрицательной связи при контроле этих переменных. Таким образом, в статье делается вывод, что ни одна из тестируемых концепций полностью не подтверждается.

Между тем, существует целый ряд исследований, демонстрирующих противоположные результаты влияния мобильности молодых на их будущие заработки. Прежде всего, стоит привести статью Б.Беккера и С. Хиллза 1983 года, основу которой составляет ответ на вопрос, имеет ли место быть

«эффект шрама» (то есть снижения заработков впоследствии) безработицы или незанятости в молодости [Becker, Hills 1983]. Оценивая влияние мобильности на ранних этапах трудовой карьеры на заработную плату через 8-10 лет, авторы продемонстрировали, что более 25% опрошенных молодых людей имели несколько работ за этот период, и влияние на заработную плату положительно, из чего можно заключить, что, вероятно, нестабильность является отражением восходящей мобильности. В работе также показано, что молодые люди, часто меняющие место работы, но при этом имеющие довольно короткие (1-5 недель) периоды безработицы, получают впоследствии более высокие зарплаты, чем их менее мобильные коллеги. С одной стороны, это может означать, что высокая мобильность – сигнал о лучшей производительности работника; с другой стороны, высокие заработные платы мобильных работников ΜΟΓΥΤ быть результатом эффективного поиска.

«эффекта Вопросу шрама» наличия И поиску свидетельств, действительно ли быстрый переход в стабильную занятость положительно сказывается на будущих заработках работника, также посвящен ряд более поздних статей, в частности, работа 1998г. Д. Ньюмарка и Р. Гордецки. Авторы рассуждают 0 необходимости замены существующей децентрализованной системы на рынке труда разнообразными программами, обеспечивающими стабильность на ранних этапах трудовой карьеры. Проведенный в статье эконометрический анализ показывает, что для мужчин в более зрелом возрасте (около 30 лет) исходы на рынке труда, выраженные в заработках и возможности трудоустроиться, не зависят от поведения на молодости; ДЛЯ женщин наблюдается рынке труда некоторая положительная отдача на стабильность, но она объясняется по большей части спецификой положения женщины на рынке труда [Gordecki, Neumark 1998].

Однако в 2002г. появляется другая статья Д. Ньюмарка, вновь основанная на вопросе, нужны ли программы, ускоряющие переход молодых в стабильную занятость. Данная статья является по сути критикой в адрес

предыдущей статьи и переоценкой полученных ранее результатов [Neumark 2002]. Д. Ньюмарк обращает внимание на проблему ненаблюдаемых переменных, оказывающих влияние одновременно и на уровень мобильности в молодости, и на заработки впоследствии, в результате чего оценки получаются смещенными. Среди таких переменных могут быть качество мэтчинга, индивидуальность показателей производительности и отдачи на поиск. Для решения этой проблемы автор инструментирует мобильность на ранних этапах на показатель локальной безработицы на рынке труда в момент начала молодым человеком его трудовой карьеры. Полученные в результате проведенного эконометрического анализа оценки демонстрируют положительную отдачу на стабильность.

Наконец, совсем свежая работа 2010 года М.Давии демонстрирует результаты, схожие с полученными Б.Беккером и С.Хиллзом: исследователь показывает, что влияние добровольной мобильности молодых на заработную плату положительное до тех пор, пока промежутки безработицы не становятся слишком продолжительными (более года) — в таком случае эффект становится отрицательным [Davia 2010].

1.3.2. Эмпирическая оценка воздействия различных факторов на вероятность мобильности

Что касается второй группы исследований, то среди основных аспектов, изучаемых в связи с трудовой мобильностью молодых, можно выделить следующие: гендерные различия в интенсивности трудовой мобильности и в ее влиянии на заработные платы; изменение интенсивности трудовой мобильности со временем; воздействие на уровень мобильности отдельных факторов, таких, как, к примеру, обучение на рабочем месте или удаленно, за счет средств самого работника или работодателя, длительность нахождения на текущей позиции; анализ различных типов трудовой

мобильности. Рассмотрим последовательно наиболее значимые в этой области статьи.

- Р. Брин предпринимает попытку разработать собственную модель job change/job loss (или модель добровольных/вынужденных перемещений) с целью обсудить общие причины нестабильности на рынке труда молодых, а также показать, как сегментированность молодежного рынка труда меняется со временем после осуществления перехода «учеба-работа» [Breen 1992]. Согласно модели автора, индивиды ищут оптимальное равновесие при условии определенных ограничений, иными словами, перемещение является функцией трех параметров: относительная желательность текущей и альтернативной работ; барьеры К перемещению (требуемые на потенциальной работе навыки, издержки перемещения и т.д.); имеющиеся ресурсы (опыт, навыки и т.д.). Таким образом, в отношении job change, или добровольных перемещений, модель предсказывает, что:
 - 1. перемена места работы случится, если искомая работа более желательна, а условия вхождения на эту работу выполнены, то есть
 - а. рабочие места низкого качества будут заниматься на наиболее короткий срок;
 - b. наибольший оборот рабочей силы будет иметь место среди высококвалифицированных молодых людей, занимающих «плохие» рабочие места;
 - 2. вероятность сменить работу выше на начальных этапах пребывания на рабочем месте (то есть чем короче специфический стаж работы);
 - 3. в отношении специфического стажа работы ситуация усложняется, если работодатель предоставляет обучение; на тех рабочих местах, где обучение не предоставляется, уровень добровольной мобильности постоянен.

Предсказания модели тестируются на панели данных выпускников ирландских школ (то есть в возрасте 15-18 лет), которые начали работать; при этом индивиды отслеживаются в течение 5,5 лет после окончания обучения. Результаты в целом подтверждают выдвинутые гипотезы: более образованные молодые работники имеют меньший специфический стаж работы, то есть более склонны к перемещениям, чем менее образованные. Женщины менее склонны к перемещениям, нежели мужчины, а заработная плата и предоставление обучения оказывает положительное влияние на специфический стаж работы. В отношении отраслей можно сказать, что в промышленности, бизнесе, страховании и финансах, при прочих равных условиях, специфический стаж короче, чем в сельском хозяйстве. Обобщая эти эмпирические оценки, автор делает вывод, что короткие промежутки работы между перемещениями относятся в основном к образованным молодым людям, занимающим «плохие» рабочие места. Чаще всего это их первое рабочее место; таким образом, образованные молодые люди сначала попадают во вторичный сектор, а уже затем в первичный. В отношении менее образованных цикл выглядит совсем иначе: чем ниже уровень квалификации, тем выше вероятность попасть в безработицу после первой работы, а наличие периода безработицы, в свою очередь, повышает вероятность стать вновь безработным после второй работы, поэтому менее образованные молодые работники в общем случае не покидают вторичный рынок труда. Таким образом, проблема высокой сегментированности присуща скорее рынку труда неквалифицированных молодых особенности остра chronic job changers, ДЛЯ или хронических «перемещающихся» между рабочими местами.

Л. Линч, в свою очередь, полагает, что способность молодых перемещаться с «мертвых» рабочих мест на лучшие рабочие места зависит от их индивидуальных характеристик, накопленного человеческого капитала и условий на рынке труда [Lynch 1993]. Данные предположения тестируются на данных NLSY за 1979-1984гг., а именно шестилетнем пуле из молодых,

окончивших обучение в этот период и не вернувшихся дальше получать образование в течение 3 лет (автор называет это «permanent out of school»). При этом выборка также ограничивается индивидами, нашедшими работу в течение 1 года после выхода на рынок труда. В полученной выборке 71% мужчин и 66% женщин сменили работодателя за изучаемый период. Для выявления детерминант мобильности автор оценивает logit-модель и получает следующие результаты:

- специфический стаж работы у текущего работодателя оказывает отрицательное воздействие на вероятность перемещения; отмечается, что эта переменная может также улавливать эффект неформального обучения на рабочем месте;
- высокий уровень безработицы на локальном рынке труда также сокращает вероятность перемещения;
- более образованные менее склонны к мобильности, нежели менее образованные; особенно велик коэффициент для выпускников колледжа по сравнению с выпускниками средней школы;
- обучение на рабочем месте сокращает вероятность мобильности, в то время как обучение не на рабочем месте (или с отрывом от производства), наоборот, оказывает положительный эффект на вероятность перемещения; это может свидетельствовать о том, что обучение на рабочем месте носит более специфический характер, а не на рабочем месте более общий;
- мужчины более склонны к мобильности, чем женщины. Так как исследование не делает различия между уходом к другому работодателю и уходом с рынка труда вообще, то работодатели, не желающие обучать женщин, так как, по их мнению, женщины с большей вероятностью уйдут, должны пересмотреть свою политику.

При оценивании той же модели отдельно для мужчин и для женщин результаты практически не меняются, однако ни одна из переменных,

характеризующих обучение, оказывается не значима для мужчин. Аналогичные результаты были получены автором и в предыдущих ее работах (см. Lynch 1991, 1992b).

Различиям в интенсивности трудовой мобильности и ее влияния на заработные платы мужчин и женщин посвящена, к примеру, статья Л. Хоспидо [Hospido 2009]. В работе приводится анализ влияния трудовой мобильности и перерывов в трудовой карьере на различия в заработной плате между мужчинами и женщинами. Предполагается, что во время перерывов в карьере, к которым более склонны женщины в силу необходимости родить ребенка, происходит ухудшение накопленного человеческого капитала, что впоследствии отрицательно сказывается на заработных платах; более того, вероятность перерывов на рождение детей дестимулирует работодателей инвестировать в обучение своих сотрудниц. Результаты эмпирического анализа показывают, что для женщин действительно существует штраф как за перерывы в трудовой карьере, так и за высокий уровень мобильности, несмотря на то что он приблизительно равен уровню мобильности мужчин. Авторы предполагают, что за различиями в заработной плате стоят факторы, по-разному влияющие на мобильность женщин и мужчин.

1990], У. Симпсон Simpson напротив, Статья демонстрирует положительную отдачу на мобильность как у молодых мужчин, так и у женщин, однако, для мужчин она существенно выше. В отношении мобильности трудовое поведение мужчин И женщин существенно различается, но в любом случае в условиях одинаковых заработных плат более мобильными являются женщины. Таким образом, авторы делают вывод, что не мобильность является причиной различия в заработных платах между мужчинами и женщинами.

Глава 2. Анализ мобильности молодых работников на российском рынке труда

2.1. Рынок труда молодых работников в России

Частично об особенностях рынка труда молодых работников в России мы говорили в параграфе 1.1., описывая российскую модель перехода «учеба-работа». В данном параграфе обобщим имеющуюся информацию по данному вопросу, а также приведем свежую статистику, описывающую положение молодых на рынке труда.

В первую очередь, обратим внимание на уровень занятости среди молодежи³ (см. Рисунок 2). Традиционно данный показатель очень низок для возрастной когорты младше 20 лет: в 2000г. доля работающих среди молодых в этом возрасте составила всего 13,3%, затем постепенно сокращалась в течение всего периода и к 2011г. упала до 7,5%. Для молодых 20-24 лет уровень занятости значительно выше и колеблется в районе 55%.

⁻

³ Согласно методологии Росстата, уровень занятости среди населения определенной возрастной группы – это отношение численности занятого населения к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

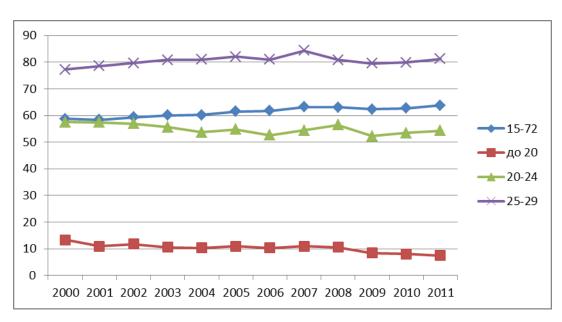


Рисунок 2. Уровень занятости среди молодежи, %.

Источник: Экономическая активность населения России, 2010. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2010; Обследование населения по проблемам занятости, 2011. Госкомстат России. М., 2011.

Российский молодежный рынок труда также характеризуется довольно высоким уровнем безработицы⁴ (см. Рисунок 3). Особенно сильно это проявляется для молодых в возрасте до 20 лет: уровень безработицы для данной возрастной группы колеблется от 25 до 32%, при этом за период с 2000 по 2011гг. пика в 31-32% он достиг трижды: в 2004, 2008 и 2010гг. Уровень безработицы для молодых 20-24 лет значительно ниже, чем для молодых младше 20 лет, однако все равно выше среднего по стране уровня безработицы примерно на 5 п.п. Уровень безработицы для возрастной когорты 25-29 в течение всего периода 2000-2010гг. практически совпадает со среднестрановым; важно также отметить, что динамика изменения уровня безработицы в целом схожа для когорт 20-24, 25-29 и 15-72 (средний по стране) — это означает, что экономические шоки оказывают на данные

41

⁴ Согласно методологии Росстата, уровень безработицы среди населения определенной возрастной группы – это отношение численности безработных к численности экономически активного населения (занятых и безработных) соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

возрастные группы примерно одинаковое влияние. При этом динамика изменения данного показателя для возрастной когорты младше 20 лет разительно отличается от трех предыдущих: можно предположить, что изменение экономической ситуации в стране (как в положительную, так и в отрицательную сторону) в первую очередь отражается именно на этой, самой младшей когорте. Стоит, однако, уточнить, что, по мнению многих экспертов, высокие показатели безработицы среди молодых не стоит воспринимать как серьезную проблему (по крайней мере, в периоды экономической стабильности), так как зачастую эти показатели отражают безработицу поиска, или фрикционную безработицу (а не структурные несоответствия на рынке труда), то есть явление вполне естественного для лиц молодого возраста, только выходящих на рынок труда и «ищущих себя».

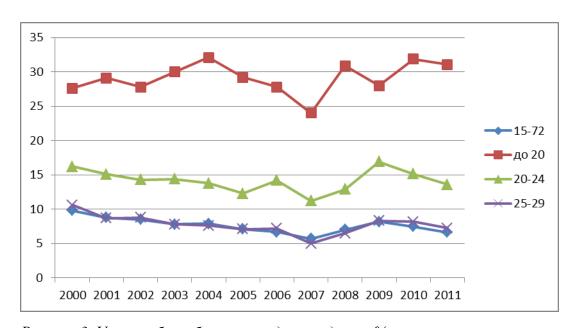


Рисунок 3. Уровень безработицы среди молодежи, %.

Источник: Экономическая активность населения России, 2010. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2010; Обследование населения по проблемам занятости, 2011. Госкомстат России. М., 2011.

При этом интересно, что, несмотря на постепенное сокращение уровня безработицы для всех возрастных групп до 2007г., средняя продолжительность поиска работы безработными за этот период (точнее до

2006г.) росла (см. Рисунок 4). Пик достигается в 2006г.; наибольший период поиска — у группы 25-29 (9,5 месяцев), наименьший — у группы младше 20 лет (6 месяцев). Далее идет довольно значительное сокращение и некоторый всплеск в кризисном 2009г.; вслеск оказался наиболее серьезным для молодых младше 20 лет, при том, что на протяжении всего периода средняя продолжительность поиска работы для данной возрастной группы была меньше, чем у всех остальных. Этот эмпирический факт может также свидетельствовать в пользу того, что кризис наиболее сильно сказался именно на этой группе молодых по сравнению с остальными (20-24 и 25-29).

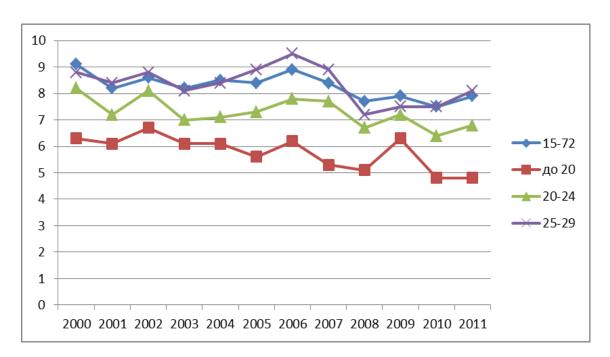


Рисунок 4. Средняя продолжительность поиска работы безработными, месяцы. Источник: Экономическая активность населения России, 2010. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2010; Обследование населения по проблемам занятости, 2011. Госкомстат России. М., 2011.

Изменилась за период 2000-2011гг. и структура безработных в экономике (см. Рисунок 5). В 2009г. доля безработных в возрасте младше 20 лет резко сократилась с 9,2% до 4,9% и до 2011г. оставалась практически неизменной; возможно, это было вызвано уходом молодых этой возрастной категории из рабочей силы под воздействием неблагоприятной ситуации на

рынке труда. Доля молодых в возрасте 20-24 на протяжении всего периода была самой высокой и варьировала от 17 до 22%. В отношении молодых 25-29 лет можо заметить, что доля данной возрастной когорты среди безработных стала постепенно расти с 2007г. и в настоящий момент занимает второе место по величине после доли молодых в возрасте 20-24 года.

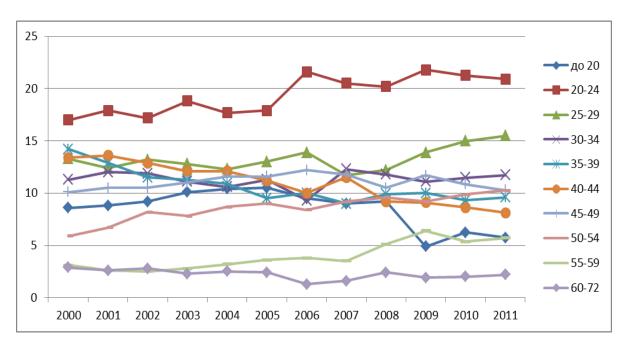


Рисунок 5.Структура безработных по возрастным группам, %.

Источник: Экономическая активность населения России, 2010. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2010; Обследование населения по проблемам занятости, 2011. Госкомстат России. М., 2011.

Что касается изменения уровня экономичекой активности различных возрастных групп за период 2000-2011гг., то для молодых в возрасте 25-29 данный показатель практически не поменялся, при том, что аналогичный показатель для молодых в возрасте младше 20 и 20-24 сократился на приблизительно на 7 п.п. и 6 п.п. соответственно⁵ (см. Рисунок 6). Возможно, такое сокращение экономической активности связано с ростом числа

44

⁵ Согласно методологии Росстата, уровень экономической активности среди населения определенной возрастной группы – это отношение численности экономически активного населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

студентов вузов, вовлеченных в процесс обучения как раз в этом возрасте (см. Рисунок 7).

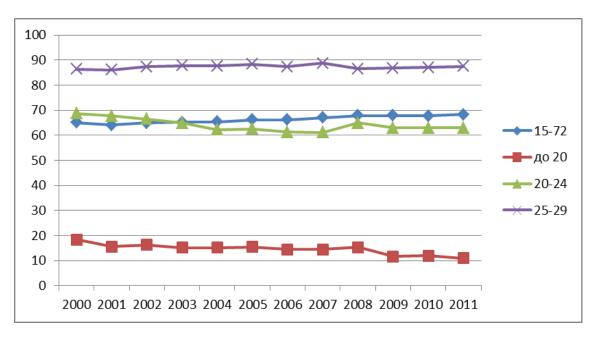


Рисунок б. Уровень экономической активности среди молодежи, %.

Источник: Экономическая активность населения России, 2010. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2010; Обследование населения по проблемам занятости, 2011. Госкомстат России. М., 2011.

Как уже было сказано выше и как неоднократно замечали многие российские исследователи, в течение 2000-х гг. значительно увеличилось количество выпускников вузов: с 635 тыс. чел. в 2000-ом до 1468 тыс. чел. в 2010-ом (см. Рисунок 7). При этом наблюдается существенное сокращение выпуска из учреждений начального профессионального образования и чуть менее существенное – из учреждений среднего специального образования.

Такой значительный прирост выпускников вузов неравномерно распределялся между направлениями подготовки и по большей части пришелся на такие направления, как «экономика и управление», «гуманитарные науки», «социальные науки», «сфера обслуживания», «информатика и вычислительная техника», «архитектура и строительство»; для направлений «физико-математические науки» и «образование и

педагогика», наоборот, наблюдается сокращение количества выпускников (см. Таблицу П1 в Приложениях).

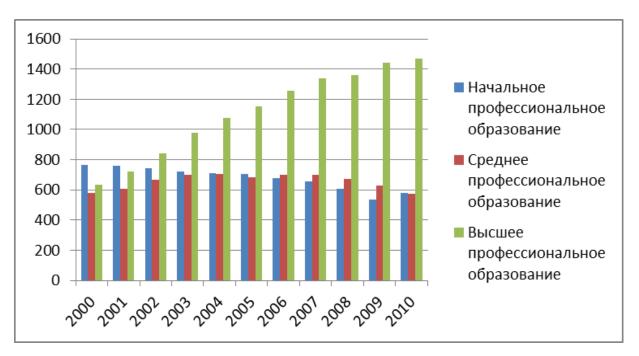


Рисунок 7. Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих в учебных заведениях профессионального образования, тыс. чел.

Источник: Труд и занятость в России, 2005, 2011. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2005, 2011.

Учебу с работой по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2000-2010гг. совмещает порядка 10% молодых в возрасте от 15 до 24 лет; эта доля варьирует в зависимости от года обследования, но в целом остается довольно устойчивой (см. Таблицу 1). По сравнению с учащимися в возрасте 15-19 лет учащиеся более старшего возраста (20-24 года) работают значительно чаще: доля работающих среди учащихся данной возрастной категории составляет 25-30% для мужчин и 15-20% для женщин. Данный эмпирический факт вполне согласуется с наблюдением о том, что доля занятых среди молодых в возрасте младше 20 лет крайне мала.

Таблица 1. Доля работающих среди учащихся 15-24 лет, РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000-2010гг.

	Всего			Всего			Всего
	по	Мужчин	Женщин	по	Мужчин	Женщин	по
	группе	ы 15-19	ы 15-19	группе	ы 20-24	ы 20-24	группе
	15-24			15-19			20-24
2000	10,39	11,11	7,18	9,06	23,33	12,33	17,29
2001	11,05	9,21	7,79	8,47	32,35	17,72	24,49
2002	9,90	9,25	6,15	7,64	25,64	18,57	22,30
2003	10,25	9,63	5,03	7,35	27,16	20,65	23,70
2004	9,40	9,33	6,72	8,07	20,25	11,90	15,95
2005	8,48	6,50	4,49	5,52	29,11	16,47	22,56
2006	10,23	10,55	5,29	7,98	23,33	16,80	19,53
2007	6,03	6,13	3,77	4,96	12,50	8,18	10,19
2008	11,25	10,14	6,28	8,17	32,36	14,41	22,55
2009	9,85	7,82	4,90	6,30	30,38	19,27	23,94
2010	9,09	5,46	5,93	5,71	24,20	14,44	18,90

Источник: расчеты по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000-2010гг.

Некоторую информацию относительно положения молодых работников на российском рынке труда можно также почерпнуть из работы М. Красильниковой и Н. Бондаренко, построенной на основе данных МЭО [Красильникова, Бондаренко 2009]. Авторы указывают на рост спроса на относительно менее квалифицированный труд: руководители предприятий в промышленности и строительстве остро ощущают сжатие сектора образования. профессионального При большинство начального ЭТОМ руководителей утверждают, что причина дефицита квалифицированной рабочей силы – это ограниченные возможности системы профессионального образования производить кадры, обладающие необходимыми знаниями и навыками. Однако, В. Гимпельсон, Р. Капелюшников и А. Лукьянова утверждают, что основными «декларантами» тезиса о дефиците являются наименее конкурентоспособные, неэффективные предприятия [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007]. Они не могут отреагировать на появление

дефицита повышением заработной платы и поэтому продолжают терять работников. Отсюда можно сделать вывод, что истинным источником заявляемого дефицита более или менее квалифицированной рабочей силы является неэффективность механизмов «расчистки рынков», которые позволяют таким организациям сохранять присутствие и даже генерировать по большей части виртуальный спрос на рабочую силу.

М. Красильникова и Н. Бондаренко также указывают на снижение в 2005-2008гг. шансов работников с неоконченным высшим образованием, в том числе и студентов, устроиться на работу в качестве специалиста в функциональное или линейное подразделение; студенты оказываются вынуждены начинать работу с более низких позиций [Красильникова, 2009]. С увеличением «предложения дипломов» распространенной становится также практика найма студентов на позиции руководителя среднего звена. Однако позиции офисных работников и служащих остаются по-прежнему доступны для студентов и для работников с неоконченным высшим образованием вообще. Таким образом, можно заключить, что на сегодняшний день востребованы не просто специалисты с дипломом о высшем образовании, а уже имеющие некоторый опыт работы; студенты нанимаются всё реже, и если нанимаются, то на более низкие позиции. Данное наблюдение также косвенно свидетельствует о том, что молодым работникам на начальных этапах их карьеры в своём большинстве затруднён вход в первичный сектор.

Ещё ОДНИМ косвенным подтверждением сегментированности российского рынка труда молодых работников является работа О. Лазаревой, И. Денисовой и С. Цухло, согласно которой большинство предприятий в качестве стратегии найма предпочитает не заключать договоры с учебными переобучать заведениями И нанимать выпускников, a имеющегося сотрудника смежной специальности [Лазарева, Денисова, Цухло 2006]. Однако около одной трети предприятий всё же имеет специальные

программы взаимодействия с выпускниками, и эта доля выше для крупных предприятий.

2.2. Постановка гипотез

Итак, основываясь на теоретических концепциях, касающихся мобильности работников, уже имеющихся эмпирических работах по влиянию различных факторов на мобильность молодых и по влиянию мобильности на будущие заработки, а также принимая во внимание особенности рынка труда молодых работников в России, мы сформулировали следующие гипотезы:

- 1) согласно нашим предположениям, женщины менее склонны к мобильности и будут менять рабочие места менее интенсивно по сравнению с мужчинами. В первую очередь, это связано с тем, что в силу своих особенностей женщины предъявляют больший спрос на стабильность, нежели мужчины, соответственно, и менее активно перемещаются между работодателями; во-вторых, женщины более склонны К перемещениям внутри фирмы (внутрифирменной мобильности), чем между работодателями, в то время как мужчины – наоборот, скорее сменят место работы, чем будут ждать повышения, вследствие чего и вероятность, и интенсивность межфирменной мобильности для женщин будет ниже, чем для мужчин.
- 2) **c** возрастом мобильности И вероятность, И интенсивность Чем сокращается. старше становится человек, тем большее количество мест работы он сменил, а следовательно, и больше узнал про свои собственные особенности и профессиональные пристрастия, и про характеристики рабочих мест, которые он может занять. С этой точки зрения проблема поиска наилучшего мэтчинга для него облегчается, и он с большей вероятностью займет рабочее место,

- наиболее оптимальное для него, после чего и стимулы к дальнейшим перемещениям значительно ослабеют.
- **3) более** образованные молодые работники будут большей вероятностью менять место работы, а также делать это чаще, чем менее образованные. Мы предполагаем, с одной стороны, что более образованные работники имеют доступ к большему количеству вакансий, которые, в свою очередь, более гетерогенны как с точки зрения заработных плат, так и с точки зрения иных характеристик. С более другой стороны, сами молодые работники, будучи образованными, сильно различаются между собой в терминах того, какими элементами общего и специфического человеческого капитала они обладают; иными словами, более образованные работники характеризуются разными комбинациями способностей и навыков, поразному применимыми к рабочим местам. Такая двусторонняя гетерогенность (как среди работников как таковых, так и среди доступных им рабочих мест) сильно усложняет проблему поиска наилучшего мэтчинга для более образованных. Для того чтобы найти наиболее оптимальное для них рабочее место, им требуется совершить больше перемещений, вследствие чего они и являются более мобильными, чем менее образованные.
- 4) мобильность положительно сказывается на будущих заработках молодых работников. Молодые работники, перемещаясь между рабочими местами, ликвидируют дефицит информации и собственных наклонностях, и об имеющихся на рынке труда рабочих местах. Таким образом улучшается качество мэтчинга, вследствие чего растет производительность работников на занимаемом ими рабочем месте, что и приводит, собственно, к росту заработных плат. Иными словами, заработная плата в нашем предположении выступает в качестве прокси для качества мэтчинга.

2.3. Описание данных, формирование выборки и дескриптивная статистика

Для тестирования выдвинутых гипотез использовались данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ) за 2000-2010гг. Мониторинг проводится ежегодно с 1999гг.); 1992г. (исключение составили 1997 и данные являются репрезентативными на национальном уровне. Особыми преимуществами этих данных перед другими является, во-первых, их панельная структура, позволяющая отследить, как менялась заработная плата и прочие характеристики рабочих мест молодых работников со временем, и, вовторых, обширность информации, которую предоставляет мониторинг. Анкеты РМЭЗ НИУ ВШЭ содержат вопросы, касающиеся структуры населения, материального благосостояния, доходов И расходов экономического статуса, трудовой деятельности, уровня и времени получения образования, состояния здоровья, системы ценностей россиян и T.Д.

Исходя из особенностей эконометрического анализа, проводимого в данной работе, нами были сформированы две выборки. Основными критериями попадания в первую выборку стали возраст индивидов — 18-24 года, и статус занятости; занятыми считались индивиды, на вопрос о своем основном занятии ответившие или «Я сейчас работаю», или «Я нахожусь в оплачиваемом отпуске» (не декретном и не в отпуске по уходу за ребенком), или «Я нахожусь в неоплачиваемом отпуске». Также к занятым были отнесены индивиды, заявившие, что в течение последних 30 дней они занимались еще какой-то работой, за которую получили деньги. Индивид, соответствующий данным критериям в момент t, отслеживался в течение 3 последующих периодов, то есть до момента t+3 (стоит отметить, что в

⁶ Более подробную информацию о РМЭЗ НИУ ВШЭ смотрите на сайте мониторинга http://www.hse.ru/rlms.

момент t+3 возраст отслеживаемых индивидов составляет, соответственно, 21-27 лет); при этом во всех последующих периодах индивид мог перейти в один из двух статусов: сменивший место работы или оставшийся на прежнем рабочем месте. Таким образом, наша выборка ограничена только работающими индивидами. В соответствии с данной методологией были сформированы 8 микропанелей (2000-2003, 2001-2004, ..., 2007-2010), сведенные затем в единую панель. Общее количество уникальных (неповторяющихся) наблюдений в панели, с учетом необходимых коррекций, составило 3744 человека.

Вторая выборка включает в себя индивидов, зафиксированных в момент t, для каждого из которых известны их индивидуальные характеристики и характеристики занимаемых ими рабочих мест в периоды t-3, t-2 и t-1. В период t-3 возраст вошедших в выборку индивидов составляет 18-24 года, соответственно, в период t – 21-27 лет. В каждый из периодов индивиды, вошедшие в выборку, должны быть заняты; таким образом, наша вторая выборка также ограничена только работающими индивидами. При этом в периоды t-2, t-1 и t индивиды могли перейти (по сравнению с предыдущим периодом) в один из двух статусов: сменивший место работы или оставшийся на прежнем месте работы. В период t-3 перемещение не фиксировалось, так как момент t-3 выступал в качестве начальной точки, в которой молодые работники отбирались в выборку; как уже было сказано, критерием попадания в выборку выступал возраст (в момент t-3 молодым работникам должно было быть 18-24 года) и статус занятости (в момент t-3 они должны были быть заняты). Согласно такой выборки каждый индивид за период с t-3 до t мог схеме построения совершить максимум 3 перемещения или, что то же самое, занимать 4 места работы. Таким образом, в соответствии разных данной методологией был сформирован пул из молодых людей в возрасте 21-27 лет, для каждого из которых известна информация об их индивидуальных

характеристиках и характеристиках занимаемых ими рабочих мест за 3 предыдущих периода. Общее количество наблюдений в пуле, с учетом необходимых коррекций, составило 2031 человек. Вся описательная статистика, приведенная ниже, рассчитана именно на основе данной выборки.

Переменная, характеризующая мобильность работников, являющаяся для нас главной в рамках данной работы, строилась на основе вопроса «Вы сменили место работы или профессию по сравнению с ситуацией на момент предыдущего опроса год назад?». Респонденты могли выбрать один из следующих вариантов ответа:

- 1) профессия и место работы остались прежними;
- 2) сменили профессию, но не сменили место работы;
- 3) сменили место работы, но не сменили профессию;
- 4) сменили и место работы, и профессию;
- 5) на момент предыдущего опроса год назад не работали.

Опираясь на ответ респондентов на этот вопрос, мы сформировали переменную, характеризующую мобильность молодых работников в течение 4 изучаемых лет. Данная переменная принимает значение 1, если хотя бы один раз за анализируемый период респондент выбрал 3ий или 4ый вариант ответа, то есть «сменил место работы, но не сменил профессию» или «сменил и место работы, и профессию». В противном случае переменная принимает значение 0. Индивиды, не ответившие на этот вопрос, были из выборки исключены.

Специфика РМЭЗ НИУ ВШЭ, а также описанная методология формирования выборки накладывают на используемые для оценки данные два основных ограничения. Во-первых, в РМЭЗ НИУ ВШЭ молодые

являются наиболее быстро «вымываемой» категорией респондентов, а так как отслеживание индивидов проводится в течение 4 лет, то размер выборки получился относительно небольшим. Во-вторых, как уже было сказано выше, опрос в рамках РМЭЗ НИУ ВШЭ проводится один раз в год, а следовательно, мы имеем возможность уловить только 1 перемещение индивида в год. Поэтому индивид, попавший в выборку, может иметь за 4 года максимум 4 работы и совершить, соответственно, максимум 3 перемещения между рабочими местами.

В Таблице П2 в Приложениях приведены распределения мужчин и женщин, менявших и не менявших место работы в течение 4 лет, по индивидуальным характеристикам (индивидуальные характеристики оценивались на последний, 4ый, год наблюдения) и характеристикам рабочего места, причем для категориальных переменных приводятся доли в %, для непрерывных – среднее значение. Менявшие место работы – это респонденты, которые за 4 года совершили хотя бы 1 перемещение; будем называть их movers, следуя сложившейся в литературе терминологии. Соответственно, не менявшие место работы – это респонденты, которые все 4 года работали на одном и том же месте работы; будем называть их *stayers*. В первую очередь заметим, что как среди мужчин, так и среди женщин в возрасте 21-24 лет на момент последнего, 4ого, года наблюдения (то есть на начальный момент им было 18-21 год) доля менявших работу значительно выше, чем доля не менявших -53,02% для мужчин и 56,64% для женщин. При этом стоит отметить, что для молодых работников в этом возрасте доля жещин-movers выше, чем доля мужчин-movers. В то же время для возрастной категории 25-27 (22-24 лет на начальный момент) тенденция ровно обратная: доля stayers больше доли movers и для мужчин (46,21% movers), и для женщин (44,73% movers), что говорит о том, что поведение молодых людей на рынке труда начинает стабилизироваться.

Доля учащихся на последний, 4ый, период наблюдения крайне мала как среди мужчин, так и среди женщин (порядка 2,5%). И для мужчин, и для женщин доля movers среди них превышает долю stayers, в то время как для тех, кто уже не учится, а только работает, тенденция ровно обратная. Возможно, те, кто еще учится, чаще меняют рабочие места в связи с тем, что, вероятнее всего, это рабочие места «низкого качества», к примеру, в сфере торговли или облуживания, на которые учащиеся молодые работники поступают лишь из соображений «подзаработать». Однако эти результаты стоит трактовать с осторожностью в силу малой представленности среди молодых учащихся вообще.

Что касается распределения movers и stayers по уровню образования, то, прежде всего, имеет смысл обратить внимание на то, что доля женщин с высшим образованием среди всех женщин в выборке гораздо выше, чем доля мужчин с высшим образованием среди всех мужчин (33,5% против 18,79%), что подтверждает выдвинутое нами выше утверждение о большей образованности женщин. При этом и для мужчин, и для женщин практически по всем уровням образования доля movers значительно ниже доли stayers. Среди мужчин исключение составляют индивиды с ПТУ с полным средним образованием, для которых доля movers незначительно выше доли stayers, а также индивиды с высшим образованием, для которых доли movers и stayers приблизительно равны. Среди женщин исключение составляют индивиды с полным средним образованием (среди них доля сменивших за 4 года работу немного выше) и индивиды с высшим образованием, для которых доли movers и stayers приблизительно равны. Также обратим внимание, что среди мужчин наибольшую долю сменивших работу составили мужчины cначальным неполным И средним образованием, с ПТУ без среднего образования, с ПТУ с полным средним образованием, а также мужчины с высшим образованием. Среди женщин наибольшая доля movers пришлась на женщин с полным средним и высшим образованием. Таким образом, можно заключить, что среди мужчин наиболее склонны к мобильности мужчины с ПТУ с полным средним образованием, а также мужчины с высшим образованием; среди женщин – женщины с полным средним и высшим образованием.

В отношении распределения movers и stayers по уровню здоровья можно заметить, что и для мужчин, и для женщин с хорошим здоровьем доля не менявших за 4 года работу значительно выше; тенденция сохраняется для женщин со средним здоровьем (хотя доля movers увеличивается на 4 п.п. по сравнению с долей movers среди женщин с хорошим здоровьем), а для мужчин со средним здоровьем доля сменивших становится выше, чем доля не менявших работу. В отношении мужчин и женщин с плохим здоровьем однозначных выводов сделать нельзя в силу малого количества наблюдений. Таким образом, мы можем заключить, что к перемещениям более склонны индивиды со средним здоровьем по сравнению с индивидами с хорошим здоровьем, и особенно эта тенденция верна для мужчин.

Распределение movers и stayers по семейному статусу показывает, что доля stayers среди и женатых, и неженатых мужчин приблизительно одинакова и равна 53%, соответственно, склонность мужчин к мобильности не зависит от семейного положения. Доля stayers среди женщин также выше доли movers как для замужних, так и для незамужних женщин, однако для замужних она оказывает на 8 п.п. больше, чем для незамужних. Таким образом, можно сделать вывод, что семейный статус не оказывает влияния на вероятность перемещения мужчин, а среди женщин замужние менее склонны к мобильности, нежели незамужние. Возможно, это связано с тем, что замужние женщины с большей вероятностью ожидают появления детей или же уже имеют детей, нежели незамужние, и соответственно, менее склонны к мобильности и риску, с ней сопряженному. Также это может быть связано с внутрисемейным перераспределением дохода, снижающим

стимулы замужних женщин перемещаться между рабочими местами с целью повышения оплаты труда.

Распределение movers и stayers по проживанию в городе/селе очень схоже для мужчин и для женщин: если среди проживающих в городе доля movers примерно сопоставима с долей stayers (хотя и немного ниже), то среди проживающих в селе доля stayers значительно выше доли movers. Иными словами, мы можем заключить, что как среди женщин, таки среди мужчин жители села менее склонны к перемещениям между рабочими местами, чем городские жители.

Что касается характеристик рабочих мест, то в первую очередь имеет смысл сравнить среднегодовую заработную плату в каждый из периодов наблюдения для movers и для stayers. У мужчин в первые два года наблюдения средняя заработная плата у не менявших работу выше, чем у менявших. На 3ий год заработная плата movers становится немного выше заработной платы stayers, на 4ый год тенденция сохраняется, а разрыв еще немного увеличивается, достигнув приблизительно 300 рублей. женщин картина совершенно иная: заработная плата movers изначально выше заработной платы stayers, и с каждым годом разрыв увеличивается ускоряющимися темпами, достигнув на последний, 4ый, год 1600 рублей. Таким образом, можно сделать вполне однозначный вывод, что у женщин отдача на мобильность гораздо выше, нежели у мужчин. Помимо всего прочего, в силу того, что заработная плата женщин-movers изначально (в 1ый период наблюдения, когда еще не зафиксировано ОДНО заработной перемещение) выше платы женщин-stayers, ОНЖОМ что женщины, склонные к перемещениям, предположить, заведомо обладают некими ненаблюдаемыми характеристиками, повышающими их среднюю заработную плату.

В отношении среднего специфического стажа работы у текущего работодателя ситуация вполне ожидаемая: и у мужчин, и у женщин средний специфический стаж постепенно растет (однако, у мужчин, менявших работу, на 4ый период наблюдения появляется незначительный провал). При этом средний специфический стаж для обоих полов значительно выше у stayers, нежели у movers, и с каждым годом разрыв увеличивается. Иными словами, вне зависимости от пола чем выше средний специфический стаж работы у текущего работодателя, тем меньше вероятность мобильности.

Среднее за 4 года количество часов работы в месяц оказалось на 3 часа выше для мужчин-movers, чем для мужчин-stayers, и на 11 часов выше среди женщин-movers, чем среди женщин-stayers. Иными словами, те, кто перемещаются между рабочими местами, работают больше, что, возможно, и подталкивает их к смене рабочих мест.

Наконец, в отношении обучения можно заметить, что и среди мужчин, и среди женщин доля работающих на предприятиях, предоставляющих бесплатное обучение, выше среди stayers.

В Таблице ПЗ в Приложениях приведены распределения по полу индивидов, сменивших место работы или профессию в течение 4 лет. Как среди мужчин, так и среди женщин значительная часть респондентов, порядка 46-47%, вообще не сменила работу за анализируемый период. Доля сменивших место работы, но не сменивших профессию несколько выше среди женщин, а доля сменивших и место работы, и профессию, наоборот, выше среди мужчин. При этом доли сменивших работу в целом (наша основная переменная) примерно сопоставимы у мужчин и у женщин. Стоит также отметить, что доли индивидов, сменивших 2 и 3 места работы за изучаемый период (то есть совершивших максимальное количество перемещений, которое мы можем идентифицировать), относительно невелики для обоих полов: порядка 13% опрошенных сменили 2 места

работы, и 3,5-5% - 3 места работы (см. Таблицу П4 в Приложениях). Иными словами, мы не можем сделать вывод, что пол непосредственно оказывает влияние на вероятность мобильности, но точно можем заключить, что у мужчин и у женщин вероятность мобильности определяется разными наблюдаемыми характеристиками.

2.4. Эконометрический анализ

2.4.1. Эконометрический анализ факторов смены места работы

Для того чтобы выявить совместное влияние различных факторов на вероятность смены рабочего места при прочих равных условиях, нами были оценены две спецификации эконометрического уравнения.

Анализ на основе бинарной пробит модели

Оценка первого эконометрического уравнения проводилась при помощи бинарной пробит модели (probit model) на основе второй выборки (пула наблюдений). Зависимая переменная принимает значение 1, если респондент сменил место работы хотя бы 1 раз за все 4 года наблюдения, и значение 0, если он остался на прежнем месте работы, зафиксированном в 1ый год наблюдения. В качестве регрессоров были использованы следующие переменные:

- пол;
- 2) возраст;
- 3) статус учащегося: переменная принимает значение 1, ели в настоящий момент респондент является учеником средней школы, ПТУ или студентом дневного вуза, техникума; и 0, если респондент не учится;

- 4) уровень образования: начальное + неполное среднее, ПТУ без полного среднего, полное среднее, ПТУ с полным средним, техникум/училище и высшее образование; в качестве базовой переменной использовано полное среднее образование;
- 5) семейное положение;
- 6) проживание в городе или селе;
- 7) уровень здоровья: хорошее, среднее или плохое здоровье; в качестве базовой переменной использовано среднее здоровье;
- 8) заработная плата за последние 30 дней, приведенная к уровню 2005 г. при помощи региональных дефляторов. В качестве региональных дефляторов использовались индексы потребительских цен по федеральным округам Российской Федерации. Заработная плата в 2000 и 2001гг., для которых нельзя было проконтролировать федеральный округ, приводилась к уровню 2005 года на основе общероссийского ИПЦ. Полученный уровень заработных плат используется в модели в логарифмической форме;
- 9) часы работы: средняя продолжительность рабочего времени в месяц;
- 10) предоставление бесплатного обучения на предприятии.

Все перечисленные параметры (индивидуальные характеристики и характеристики рабочего места) брались за третий период наблюдения, то есть на период t-1. Оценка эконометрического уравнения проводилась сначала по всей совокупности, а затем отдельно для мужчин и женщин. Результаты оценки в предельных эффектах приведены в Таблице П5 в Приложениях.

Вопреки нашим предположениям, <u>пол</u> респондента не оказывает значимого влияния на вероятность мобильности, в то время как влияние

возраста полностью подтвердило выдвинутую ранее гипотезу: действительно, с увеличением возраста молодого работника на 1 год вероятность сменить место работы сокращается на 3,3% для мужчин и на 4,4% для женщин. Заметим также, что для женщин вероятность мобильности сокращается быстрее, чем для мужчин, иными словами, затухание мобильности у женщин происходит более быстрыми темпами. Данный эмпирический факт может свидетельствовать в пользу нашей первой гипотезы, согласно которой женщины предъявляют больший спрос на стабильность в целом, в связи с чем могут быть более склонны к затуханию мобильности. Исходя из того, что женщины более склонны к внутрифирменной мобильности, чем к межфирменной, можно так же предположить, что женщина первоначально ищет наиболее оптимальный мэтчинг между собой и работодателем (а не рабочим местом), а качество мэтчинга между собой и рабочим местом начинает улучшать уже у текущего работодателя, перемещаясь между позициями внутри фирмы.

Результаты ПО влиянию уровня образования на вероятность мобильности тоже в целом подтверждают выдвинутую гипотезу. Молодые работники с уровнем образования «ПТУ без полного среднего» на 12-15% вероятно сменят место работы, чем молодые работники, получившие только полное среднее образование, в то время как вероятность сменить работу у молодых с уровнем образования «ПТУ с полным средним» на 7-17% выше по сравнению с базовой категорией, у молодых с высшим образование – на 8-13%. Иными словами, чем выше уровень образования у молодых, тем с большей вероятностью они сменят работу.

Несколько неожиданным результатом стало влияние <u>семейного</u> <u>положения</u>. Вероятность сменить работу для женатых мужчин на 7,7% больше, чем для неженатых, а для женщин эффект ровно обратный: для замужних вероятность сменить работу на 7% ниже, чем для незамужних.

Можно предположить, что у мужчин с появлением семьи усиливаются карьерные стимулы, а также потребность в увеличении заработка, что подталкивает их к смене рабочего места. Для женщин, в свою очередь, с появлением семьи может сработать эффект дохода: у женщины, когда она выходит замуж, появляется дополнительный нетрудовой доход в виде заработка мужа, что, во-первых, может привести к сокращению ее предложения труда в силу изменения материального положения, а вовторых, снизить ее карьерные стимулы и желание перемещаться между рабочими местами с целью повышения собственного заработка. То есть в последнем случае брак выступает неким механизмом самоотбора тех, кто менее нацелен на карьеру.

Значимое отрицательное влияние на вероятность сменить работу оказывает проживание в селе по сравнению с проживанием в городе: вероятность мобильности среди сельских жителей по сравнению с городскими на 8% ниже по всей совокупности и на 12% у мужчин Данный результат довольно ожидаем, так как количество рабочих мест в сельской местности значительно ниже, чем в городах, в связи с чем возможность перемещения между рабочими местами у сельских жителей сильно ограничена.

<u>Часы работы</u>, наоборот, увеличивают вероятность перемещения между рабочими местами: чем больше часов в месяц работает молодой работник, тем больше у него стимулов сменить работу и найти. Предоставление <u>бесплатного обучения</u> также увеличивает вероятность мобильности работников (однако, только для подвыборки мужчин).

Анализ на основе модели с фиксированными эффектами

Для оценки второго эконометрического уравнения нами была использована модель с фиксированными эффектами. Оценка проводилась на основе панели (первой выборки) при помощи команды xtlogit; в качестве

зависимой переменной использовался показатель мобильности в виде дамми переменной, принимающей значение 1, если на вопрос о смене места работы или профессии по сравнению с предыдущим периодом индивид отвечал «сменил место работы, но не сменил профессию» или «сменил и место работы, и профессию», и 0, если индивид отвечал «сменил профессию, но не сменил место работы» или «не сменил ни профессию, ни место работы». В качестве регрессоров были использованы все те же переменные, что и в предыдущей спецификации; так как оценивание проводилось на основе панельных данных, то переменные пола и проживания в селе/городе автоматически удалились из регрессии как не меняющиеся BO времени. Оценки проводились сначала совокупности, а затем отдельно для мужчин и женщин. Результаты приведены в Таблице П6 в Приложениях.

В первую очередь заметим, что <u>возраст</u> вновь оказывает значимое отрицательное влияние на мобильность как по всей выборке в целом, так и отдельно для мужчин и женщин. Таким образом, мы можем полностью подтвердить нашу гипотезу о затухании мобильности с возрастом.

В отношении влияния уровня образования можно заметить, что с меньшей вероятностью сменят место работу молодые с начальным и неполным средним образованием, нежели выпускники полной средней школы, и с большей вероятностью — выпускники техникумов/училищ и высших учебных заведений, а так же обладатели дипломов ПТУ без полного среднего образования. Данный результат также в целом подтверждает наше предположение о том, что более образованные молодые работники более склонны менять рабочие места.

Вопреки предыдущим результатам, статус «<u>женат/замужем</u>», наоборот, оказывает значимое отрицательное влияние на вероятность мобильности мужчин и значимое положительное – на вероятность мобильности женщин.

Результаты также показывают, что более склонными к мобильности являются работники с хорошим здоровьем, нежели работники со средним уровнем здоровья. Данный эмпирический факт согласуется с результатами, полученными Р. Брином; действительно, люди с худшим здоровьем менее склонны к перемене рабочих мест [Breen 1992].

Увеличивают вероятность сменить работу также <u>часы работы</u> в месяц: чем больше часов в месяц работает человек, тем с большей вероятностью он сменит это место работы. Вполне очевидно, что в таком случае работник, не склонный к переработкам, будет искать рабочее место с аналогичными характеристиками, на котором, однако, можно будет работать меньшее количество часов. Отметим также, что коэффициент при переменной «предоставление бесплатного обучения на предприятии», где работает молодой человек, равно как и при переменной для заработной платы, оказался статистически не отличим от нуля.

Итак, при оценке факторов мобильности на основе пула наблюдений и панельных данных для молодых работников мы получили, что возраст оказывает значимое отрицательное влияние на вероятность мобильности, что подтверждает нашу гипотезу о затухании мобильности с возрастом. При этом с каждым годом вероятность мобильности среди женщин сокращается быстрее, нежели у мужчин; данный эмпирический факт может свидетельствовать в пользу нашей первой гипотезы, согласно которой женщины более склонны к стабильности, в связи с чем и перемещения между рабочими местами прекращают быстрее. Более того, основываясь на том, что женщины более склонны к внутрифирменной мобильности, чем к межфирменной, мы можем также предположить, что женщина первоначально ищет наиболее оптимальный мэтчинг между собой и работодателем (а не рабочим местом), а качество мэтчинга между собой и рабочим местом начинает улучшать уже у текущего работодателя, перемещаясь между позициями внутри фирмы. Подтвердилась наша

гипотеза касательно того, что более образованные работники более склонны к мобильности, так как, во-первых, имеют перед собой более широкое поле доступных вакансий, различающихся между собой как по уровню заработной платы, так и по другим характеристикам рабочих мест, и, во-вторых, молодые работники сами существенно различаются между собой в плане комбинации различных элементов человеческого капитала, что в сумме приводит к тому, что более образованные ищут лучший мэтчинг дольше менее образованных. Противоречащими друг другу оказались результаты по влиянию семейного статуса на мобильность: согласно оценкам на пуле мы получили, что женатые мужчины более склонны к мобильности по сравнению с не женатыми, а замужние женщины – наоборот, менее склонны по сравнению с не замужними; результаты по панели получились ровно обратными. Тем не менее, представляются более результаты на пуле нам логичными поддающимися разумной интерпретации; мы полагаем, что у мужчин с появлением семьи усиливаются карьерные стимулы, а также потребность в увеличении заработка, что подталкивает их к смене рабочего места. У женщины, в свою очередь, когда она выходит замуж, появляется дополнительный нетрудовой доход в виде заработка мужа, что может снизить ее карьерные стимулы и желание перемещаться между рабочими местами с целью повышения собственного заработка. Вполне ожидаемым стало положительное влияние на вероятность мобильности часов работы и наличия у молодого работника хорошего здоровья. Отметим также, что влияние статуса учащегося и заработной платы за последний месяц на вероятность сменить рабочее место оказалось статистически не отличимо от нуля.

2.4.2. Эконометрический анализ факторов интенсивности мобильности

Оценка факторов, влияющих на интенсивность мобильности, проводилась при помощи порядковой пробит модели (ordered probit) на основе пула наблюдений (второй выборки), позволяющей нам отследить, сколько мест работы занимал молодой работник за 4 года. В качестве зависимой переменной использовалось максимальное количество мест работы молодого человека за 4 года наблюдения, которое мы можем зафиксировать. Например, если молодой работник ни разу не сменил место работы за весь изучаемый период, то переменная «количество мест работы» принимала для него значение 1. Если молодой работник 1 раз за весь период сменил место работы, то данная переменная для него принимала значение 2, если 2 раза – то 3, если 3 раза – то 4. К сожалению, в силу того, что обследование РМЭЗ НИУ ВШЭ проводится 1 раз в год и не предусматривает вопросы о точном количестве фактов смены места работы в течение последнего года, 4 места работы – это максимальное количество, которое мы можем зафиксировать.

В качестве регрессоров вновь используются все те же параметры, что и при оценке факторов мобильности, включая также пол респондента и проживание в городе/селе. Все индивидуальные характеристики работников и характеристики рабочих мест, использованные в качестве регрессоров, брались за третий год наблюдения, то есть для t-1. Оценка проводилась сначала по всей совокупности, а затем отдельно для мужчин и женщин. Результаты оценки приведены в Таблице П7 в Приложениях.

В дополнение к предыдущим результатам мы получаем, что, при прочих равных условиях, <u>мужчины</u> более интенсивно перемещаются между рабочими местами, нежели женщины. Как уже было сказано выше, это может быть связано с тем, что женщины предъявляют больший спрос на стабильность и активнее перемещаются внутри фирмы

(внутрифирменная мобильность), нежели между работодателями; в то время как мужчины, наоборот, скорее сменят место работы, нежели будут ждать повышения.

Значимое отрицательное влияние на интенсивность мобильности оказывает возраст: как мы и предполагали, интенсивность мобильности (равно как и вероятность) сокращается по мере того, как молодой работник становится старше.

В отношении образования результаты вновь в целом подтвердили выдвинутые нами гипотезы: большее количество рабочих мест за 4 года сменяют работники (и мужчины, и женщины) с уровнем образования «ПТУ с полным средним» и с высшим образованием, нежели работники только с полным средним образованием; при этом меньшей интенсивности мобильности по сравнению с базовой категорией склонны работники с уровнем образования «ПТУ без полного среднего». Как мы и ожидали, рост уровня образования в целом ведет к увеличению интенсивности мобильности в силу большего количества доступных рабочих мест и поэтому более сложной проблемы выбора и поиска наилучшего мэтчинга для более образованных работников. Что касается большей интенсивности мобильности мужчин среди cначальным И неполным средним образованием, то здесь ОНЖОМ предположить, что ЭТИ мужчины представляют собой перемещающихся рабочими между местами «неэффективно», то есть не в поисках лучшего мэтчинга; скорее всего, эти места довольно «низкого качества», к примеру, из сферы торговли или обслуживания.

Согласуются с уже полученными на пуле результатами по детерминантам вероятности мобильности коэффициенты при переменной «семейное положение»: женатые молодые люди более склонны иметь

большее количество рабочих мест за 4 года, а замужние женщины – наоборот.

Сокращает вероятность иметь большее количество работ проживание в селе; данный результат подтверждается как на всей выборке, так и на подвыборках для мужчин и женщин отдельно. Скорее всего, это связано с тем, что количество рабочих мест в сельской местности достаточно ограниченно, поэтому и возможности для перемещений незначительны.

Влияние <u>здоровья</u> оказалось не значимо, равно как влияние <u>заработной платы за последние 30 дней и предоставление бесплатного обучения на предприятии. Увеличивают интенсивность мобильности <u>часы работы</u> в месяц; данный результат вполне согласуется с тем, что было получено при оценке факторов вероятности мобильности.</u>

Во многом результаты, полученные при оценке на основе порядковой пробит модели, соответствуют уже полученным результатам по оценке факторов мобильности. Мы продемонстрировали, что мужчины более интенсивно перемещаются между рабочими местами, нежели женщины, то меняют работу. Значимое отрицательное есть интенсивность мобильности оказывает возраст: по мере того, как молодые работники становятся старше, интенсивность мобильности затухает, причем как среди женщин, так и среди мужчин. Вновь подтвердилась гипотеза относительно большей интенсивности мобильности среди более образованных работников. Результаты в отношении семейного положения оказались аналогичны тем, что уже были получены на данном пуле при оценке детерминант мобильности: мы получили, что женатые мужчины склонны чаще менять работу, чем неженатые, а замужние женщины – наоборот. Мы объясняем это тем, что у мужчин с появлением семьи усиливается потребность в увеличении заработка, а у женщины сокращается как в силу появления нетрудового дохода в виде заработка мужа, так и в силу сокращения карьерных стимулов и самоотбора в брак женщин, менее нацеленных на карьеру вообще. Влияние здоровья, заработной платы за последние 30 дней и предоставления бесплатного обучения на предприятии на интенсивность мобильности оказалось не значимо, в то время как часы работы в месяц увеличивают интенсивность мобильности.

2.4.3. Эконометрический анализ влияния мобильности на заработную плату

Для того чтобы определить, как мобильность влияет на заработную плату молодых работников впоследствии, нами были использованы два метода оценки: метод наименьших квадратов (МНК) и модель с фиксированными эффектами. На основе второй выборки (пула) методом МНК были оценены две спецификации эконометрических уравнений; оценка при помощи модели с фиксированными эффектами проводилась на основе первой выборки (панели). За исключением показателя мобильности, список использованных регрессоров для обоих уравнений одинаков и во многом повторяет тот, что был использован для оценки факторов мобильности⁷:

- 1) пол;
- 2) возраст;
- 3) статус учащегося: переменная принимает значение 1, ели в настоящий момент респондент является учеником средней школы, ПТУ или студентом дневного вуза, техникума; и 0, если респондент не учится;

⁷ Для оценок на пуле все индивидуальные характеристики и характеристики рабочего места вновь брались за 3ий период наблюдения, то есть для t-1.

- 4) уровень образования: начальное + неполное среднее, ПТУ без полного среднего, полное среднее, ПТУ с полным средним, техникум/училище и высшее образование; в качестве базовой переменной использовано полное среднее образование;
- 5) семейное положение;
- 6) проживание в городе или селе;
- 7) уровень здоровья: хорошее, среднее или плохое здоровье; в качестве базовой переменной использовано среднее здоровье;
- 8) часы работы: средняя продолжительность рабочего времени в месяц;
- 9) предоставление бесплатного обучения на предприятии;

Мобильность как независимая переменная для оценки методом МНК использовалась в следующем виде: так как в построенном нами пуле в силу особенностей его построения нам известны данные о перемещениях каждого индивида за 4 периода, то в качестве зависимой переменной в этом случае использовалось количество мест работы, молодого человека за 4 года наблюдения. Так, если молодой работник ни разу не сменил место работы за весь изучаемый период, то переменная «количество мест работы» принимала для него значение 1. Если молодой работник 1 раз за весь период сменил место работы, то данная переменная для него принимала значение 2, если 2 раза — то 3, если 3 раза — то 4; в качестве базовой переменной использовано 1 место работы, то есть отсутствие мобильности для данного индивида на протяжении 4 лет наблюдения. Все прочие независимые переменные брались на момент t-1, то есть на 3ий период наблюдения.

Мобильность как независимая переменная для оценки при помощи модели с фиксированными эффектами использовалась в виде дамми переменной, принимающей значение 1, если на вопрос о смене места

работы или профессии по сравнению с предыдущим периодом индивид отвечал «сменил место работы, но не сменил профессию» или «сменил и место работы, и профессию», и 0, если индивид отвечал «сменил профессию, но не сменил место работы» или «не сменил ни профессию, ни место работы».

В первой спецификации для оценки методом МНК зависимая переменная была сформирована следующим образом: прежде всего, была рассчитана разница в заработных платах за последний месяц между 4ым (t) и 1ым (t-3) годом наблюдения. Описательная статистика показала, что данная переменная принимает достаточно много отрицательных значений; следовательно, взять от нее натуральный логарифм не представлялось возможным. Для того чтобы разрешить эту проблему, к данной переменной была прибавлена такая константа, что переменная стала принимать только положительные значения; после чего от данной переменной был взят натуральный логарифм.

Во второй спецификации для оценки методом МНК в качестве зависимой переменной использовалась заработная плата (в логарифмической форме) за последний месяц, сообщенная респондентом в период t, то есть на конечный момент; иными словами, мы оцениваем влияние количества перемещений за 4 года на заработную плату на 4ый год.

При оценке на основе модели с фиксированными эффектами в качестве зависимой переменной также использовалась заработная плата (в логарифмической форме) за последние 30 дней. Все оценки проводились сначала по всей выборке в целом, затем отдельно для мужчин и женщин

МНК: спецификация 1

Результаты оценки <u>первой спецификации на основе метода наименьших</u> <u>квадратов</u> приведены в Таблице П8 в Приложениях. Прежде всего, обратим внимание на то, что и по всей совокупности, и для мужчин и женщин

отдельно разница в заработных платах для молодых работников, сменивших место работы 1 раз за изучаемые 4 года (то есть имевших за 2 места работы), на 4% выше разницы в зарплатах для весь период работников, не сменивших место работы вообще. Для работников, сменивших место работы дважды (имевших 3 места работы), различие еще больше увеличивается и составляет 5,7% по всей совокупности и 6,7% для женщин. Таким образом, женщины получают большую отдачу на мобильность, чем в среднем по выборке. Весьма примечательно также то, что для статистической разницы между теми, кто сменил работу трижды за весь период, и теми, кто ее не сменил вообще, нет. Можно предположить, что в данном случае слишком частое перемещение между рабочими местами является признаком того, что мобильность «неэффективна», то есть ведется не с целью поиска наилучшего мэтчинга, а является простым перемещением между рабочими местами, возможно, низкого качества.

Значимое положительное влияние на разницу в заработной плате между 4ым и 1ым годом наблюдения оказывает наличие у молодого работника высшего образования по сравнению с полным средним образованием: разница в заработных платах между 4ым и 1ым годом наблюдения у молодых с дипломом вуза на 5-7% выше, чем у молодых с полным средним образованием. При этом прирост в заработной плате у молодых, получивших только начальное или неполное среднее образование, на 6,3% меньше по сравнению с приростом в зарплате у базовой категории. Данный результат еще раз подтверждает много раз проиллюстрированный факт, что образованные работники зарабатывают больше, более прирост заработных плат у более образованных происходит быстрее.

Положительно влияют на разницу в заработной плате между 4ым и 1ым годом наблюдения также <u>часы работы</u>: вполне логично предположить, что, чем больше работает человек, тем больше у него прирост в заработной плате.

МНК: спецификация 2

Результаты оценки <u>второй спецификации на основе метода наименьших</u> <u>квадратов</u> приведены в Таблице П9 в Приложениях.

Прежде всего, обратим внимание на то, что по всей выборке заработная плата на 4ый год наблюдения на 11,8% выше для тех, кто совершил одно перемещение за изучаемые 4 года, и на 11,7% для тех, кто совершил 2 перемещения; при этом статистической разницы между заработными платами тех, кто не менял место работы за все время, и теми, кто сменил его трижды, нет. Весьма примечательно то, что для мужчин количество мест работы оказалось не значимым, при том, что для женщин заработная плата с увеличением количества мест работы растет гораздо существеннее, чем мы получили по всей совокупности: заработная плата на 4ый год наблюдения на 15,6% выше среди женщин, сменивших работу 1 раз, чем у женщин, оставшихся на прежнем месте работы; а среди женщин, сменивших место работы дважды – на 15,7% выше. Для женщин также подтверждается тот факт, что статистической разницы между заработными платами тех, кто не менял место работы за 4 года, и теми, кто сменил его трижды, нет. Как мы уже заметили выше, слишком частое перемещение между рабочими местами может быть связано с «неэффективной» мобильностью, когда перемещения не преследуют какую-либо цель в виде поиска наилучшего мэтчинга, а являются простым движением рабочей силы между позициями, скорее всего, низкого качества.

Что касается влияния <u>пола</u>, то заработная плата мужчин на 4ый год наблюдения на 33% выше заработной платы женщин; как мы показали выше, отдача на мобильность у женщин выше, чем отдача в среднем по всей выборке, поэтому мы вполне можем предположить, что если бы женщины не перемещались между рабочими местами, то разрыв между

заработными платами мужчин и женщин был бы еще большим. Влияние возраста и статуса учащегося оказалось незначимым.

Значимое положительное влияние на заработную плату на 4ый год наблюдения оказывает наличие у молодого работника высшего образования по сравнению с полным средним образованием, значимое отрицательное влияние — наличие начального или неполного среднего. Особенно разрыв в заработных платах между уровнями образования (как отрицательный разрыв для начального и неполного среднего по отношению к полному среднему, так и положительный для высшего образования по отношению к полному среднему) значителен для женщин. Данный результат еще раз подтверждает много раз проиллюстрированный факт, касающийся отдачи на высшее образование.

Для мужчин значимое положительное влияние на заработную плату на 4ый год наблюдения также оказал семейный статус: у женатых мужчин зарплаты на 4ый период наблюдения на 15% больше, чем у неженатых. Значимое положительное влияние зафиксировано также и по всей выборке в целом, а для женщин семейное положение оказалось незначимым. Этот результат подтверждает уже выдвинутое нами предположение о том, что женатые мужчины в силу наличия семьи могут быть более ориентированы на увеличение дохода, чем неженатые.

Как и ожидалось, <u>проживание в селе</u> оказывает значимое отрицательное влияние на заработную плату на 4ый год наблюдения, а <u>часы работы</u> — наоборот, значимое положительное. Несколько неожиданным стало значимое отрицательное влияние <u>предоставления возможности обучения на предприятии</u> на заработную плату на 4ый год, причем как по всей совокупности, так и для мужчин и женщин в отдельности.

Оценки, полученные методом наименьших квадратов, в целом согласуются с выдвинутыми гипотезами. Однако необходимо иметь в виду,

что одним из предположений модели МНК является то, что переменные, включенные в эконометрическое уравнение, позволяют контролировать все различия между работниками; только в том случае, если это предположение (наряду с предположением об одинаковом поведении всех работников во времени) выполняется, мы получим состоятельные и несмещенные оценки. Однако у нас имеются основания полагать, что на факт перемещения между рабочими местами оказывают влияние ненаблюдаемые различия склонности к мобильности; то есть более склонные к мобильности работники будут чаще менять места работы. В таком случае у нас появится корреляция переменной мобильности с ошибкой (возникнет проблема эндогенности), вследствие чего оценки, полученные методом МНК, будут Решить несостоятельны смещены. данную проблему фиксированными эффектами, оценки модели с использование для предполагающей постоянность во времени ненаблюдаемых эффектов, то есть в нашем случае – склонности к мобильности.

Модель с фиксированными эффектами

Результаты оценки <u>на основе модели с фиксированными эффектами</u> представлены в Таблице П10 в Приложениях. Переменные «пол» и «проживание в селе» автоматически удалялись из регрессии как не меняющиеся во времени.

В целом, результаты во многом согласуются с тем, что было получено при предыдущих оценках, однако, есть и некоторые принципиальные различия. В данном случае мы получаем, что показатели мобильности значимы только по всей совокупности в целом, и величина коэффициента значительно ниже тех, что были получены на основе МНК: заработная плата тех, кто перемещался между рабочими местами, на 1,3% выше, чем заработная плата немобильных работников.

Значимое положительное влияние на величину заработной платы стал оказывать возраст: с увеличением возраста респондента на 1 год его заработная плата увеличивается в среднем на 16%, при этом значения коэффициентов приблизительно одинаковы как по всей выборке в целом, так и для мужчин и женщин в отдельности.

Помимо возраста значимым также стал статус <u>учащегося</u>: те молодые работники, что совмещают учебу с работой (то есть пребывают в статусе учащегося), зарабатывают меньше, чем те, кто не учится, на 10% по всей совокупности и практически на 19% среди мужчин.

Влияние образования оказалось таким же, как и при оценке второй спецификации методом МНК: по всей совокупности индивиды с начальным или неполным средним образованием и ПТУ без полного среднего зарабатывают на 8-10% меньше, чем индивиды с полным средним образованием, а среди женщин — на 17-22% меньше. При этом респонденты с высшим образованием зарабатывают на 8-10% больше, чем респонденты с полным средним образованием.

По сравнению с предыдущими оценками <u>семейный статус</u> стал оказывать значимое положительное влияние на заработную плату и по всей выборке, и для мужчин и женщин отдельно. Значимым также стало отрицательное влияние статуса <u>плохого здоровья</u>.

Аналогично оценкам, полученным при помощи МНК, <u>часы работы</u> оказывают положительное влияние на заработную плату молодых; при этом, вопреки предыдущим оценкам, <u>предоставление бесплатного обучения на предприятии</u> стало оказывать значимое положительное влияние на заработки респондентов. Можно предположить, что предоставление бесплатного обучения является характеристикой «хорошего» рабочего места, которому, как и следует ожидать, должна соответствовать более высокая заработная плата.

Таким образом, мы получили, что до определенного момента перемещения между рабочими местами (в нашем случае это 2 перемещения за 4 года) дают положительную отдачу в терминах будущих заработных Большее количество перемещений (в нашем случае перемещения за 4 года) не оказывает значимого влияния на заработную плату на 4ый год наблюдения вообще. Исходя из этого, мы можем предположить, перемещения что слишком частые ΜΟΓΥΤ быть свидетельством ΤΟΓΟ, ЧТО мобильность между рабочими местами «неэффективна», то есть не приводит к улучшению качества мэтчинга и происходит, скорее всего, между рабочими местами относительно низкого качества. Иными словами, индивиды, меняющие работу один или два раза за 4 года, скорее всего, осуществляют «эффективную мобильность», улучшая качество мэтчинга и переходя на более оптимальное для них рабочее место; в то время как индивиды, меняющие работу трижды за 4 года – это, вероятно, и есть те молодые работники, которые переходят с места на место, не преследуя никаких конкретных целей в виде поиска лучшего рабочего места. Также мы получили, что женщины больше выигрывают от перемещений между рабочими местами как в терминах прироста заработных плат за 4 года, так и просто в терминах заработных плат на 4ый год наблюдения, чем индивиды по всей выборке в целом. Однако результаты, полученные с помощью модели с фиксированными эффектами, показывают значимое положительное влияние мобильности только на всей выборке в целом. Помимо всего прочего, модель с фиксированными эффектами также продемонстрировала значимое положительное влияние возраста на заработные платы и значимое отрицательное – статуса учащегося. Данные результаты вполне согласуются с широко известными эмпирическими фактами, касающимися того, что заработные платы учащихся изначально ниже заработных плат тех, кто работает и не учится, однако затем заработные платы бывших учащихся растут большими темпами и быстро догоняют заработные платы остальных.

Оба метода оценивания (и МНК, и модель с фиксированными эффектами) продемонстрировали положительное влияние образования на платы, особенно заработные существенное для женщин, положительное влияние на заработки статуса «женат/замужем». Можно предположить, что создание семьи мотивирует супругов к увеличению внутрисемейного дохода. Обе модели продемонстрировали увеличение заработков с ростом часов работы в месяц, а влияние предоставления бесплатного обучения на предприятии оказалось разным в разных оценках: результаты, полученные при помощи МНК, показывают отрицательное заработные платы, влияние данного показателя на а результаты, полученные при помощи модели с фиксированными эффектами, положительное.

Заключение

Итак, в данной работе мы ставим перед собой два исследовательских вопроса: во-первых, чем связаны высокие показатели c трудовой мобильности молодых, и, во-вторых, является ли высокая трудовая мобильность хорошей или плохой характеристикой рынка труда молодых. На наш взгляд, ответы на данные вопросы может дать концепция "job matching", согласно которой мы и строим наши гипотезы. Молодые работники, выходя на рынок труда, попадают в ситуацию двойной асимметрии информации: ни они сами не обладают достаточными представлениями о собственных вкусах, предпочтениях, применимости своих профессиональных навыков образования к различным рабочим местам, ни работодатели, в силу отсутствия опыта у молодых, не знают о последних ничего, кроме уровня их образования. Пытаясь «найти себя», молодые работники перемещаются между рабочими местами, ликвидируя дефицит информации и о собственных предпочтениях, и об особенностях рабочих мест, имеющихся на рынке труда; одновременно и работодатели приобретают информацию о молодых, получая таким образом возможность предложить молодым наиболее подходящее для рабочее место. Результатом данного процесса них должен стать «эффективный союз» между работником и работодателем, или наиболее оптимальный работника **ПИРТЕМ** между характеристиками И характеристиками рабочего места, которое он занимает. Однако чем более образованным молодой работник выходит на рынок труда, тем большее поле рабочих мест становится для него открытым и тем более гетерогенны эти рабочие места как с точки зрения предлагаемой заработной платы, так и с точки зрения прочих характеристик рабочих мест. При этом сами молодые работники также существенно отличаются друг от друга по тем комбинациям различных элементов человеческого капитала, которыми они обладают (личностные характеристики, способности, склонности, образование, профессиональные навыки т.д.). Вследствие двусторонней И такой

гетерогенности для более образованных работников проблема поиска наилучшего мэтчинга усложняется: для того чтобы найти наиболее оптимальное для них рабочее место, им требуется совершить больше перемещений, вследствие чего они и являются более мобильными, чем менее образованные.

Согласно концепции "job matching", мобильность — это необходимый процесс улучшения качества мэтчинга, что в итоге оказывается выгодным для всех: для работодателя — так как с улучшением качества мэтчинга растет производительность работника (что выгодно и для экономики страны в целом), для работника — так как с ростом производительности увеличивается заработная плата и удовлетворенность от работы. Таким образом, в нашем понимании заработная плата является неким прокси для качества мэтчинга между работником и работодателем, что позволяет нам в дальнейшем протестировать эконометрически наше предположении о положительных свойствах мобильности как характеристики рынка труда молодых.

Для ответа на два поставленных выше вопроса нами были оценены две группы эконометрических уравнений. Первая группа уравнений была призвана выявить факторы, влияющие на вероятность мобильности и ее интенсивность; для оценки использовалась простая бинарная пробит модель (probit), бинарная логит модель для панельных данных (xtlogit) и порядковая пробит модель (ordered probit). Полученные оценки не продемонстрировали зависимости вероятности мобильности от пола респондента, однако позволили нам с уверенностью утверждать, что мужчины меняют рабочие места более интенсивно, нежели женщины. Полностью подтвердилась гипотеза о затухании мобильности с возрастом; при этом с каждым годом вероятность мобильности среди женщин сокращается быстрее, нежели среди мужчин. Данный эмпирический факт может свидетельствовать в пользу нашего предположения, согласно которому женщины предъявляют больший спрос на стабильность, в связи с чем и перемещения между рабочими местами прекращают быстрее. Более того, основываясь на том, что женщины

более склонны к внутрифирменной мобильности, чем к межфирменной, мы можем также предположить, что женщина первоначально ищет наиболее оптимальный мэтчинг между собой и работодателем (а не рабочим местом), а качество мэтчинга между собой и рабочим местом начинает улучшать уже у текущего работодателя, перемещаясь между позициями внутри фирмы. Также в полной мере подтвердилась наша основная гипотеза о большей склонности к мобильности более образованных молодых работников.

Вторая группа эконометрических уравнений, оценивающая влияние мобильности на протяжении 4 лет на рынке труда на заработную плату молодого работника, позволила нам ответить на второй исследовательский вопрос и подтвердить последнюю гипотезу. Действительно, мы получили, что 1 и 2 перемещения (по сравнению с отсутствием перемещений) дают положительную отдачу в терминах будущих заработных плат, в то время как большее количество перемещений (в нашем случае это 3 перемещения за 4 года) не оказывает значимого влияния ни на заработную плату на 4ый год наблюдения, ни на разницу заработных плат между 4ым и 1ым годом наблюдения. Исходя из этого, мы можем заключить, что слишком частые перемещения могут быть свидетельством того, что мобильность между рабочими местами «неэффективна», то есть не приводит к улучшению качества мэтчинга и происходит, скорее всего, между рабочими местами относительно низкого качества. Также мы получили, что женщины (по сравнению с индивидами по всей выборке в целом) больше выигрывают от перемещений между рабочими местами как в терминах прироста заработных плат за 4 года, так и просто в терминах заработных плат на 4ый год наблюдения.

Следующим этапом работы над данным исследованием, на наш взгляд, должна стать корректировка на возможную смещенность оценок, связанную с тем, что в выборку попадают только работающие молодые работники, что может привести к возникновению проблемы самоотбора (selection bias). Для этого предполагается использовать двухшаговую процедуру Хекмана,

учитывающую смещенность, вызванную отказом молодых от участия на рынке труда. Также в дальнейшем планируется провести сопоставление положения молодых на российском рынке труда, включая показатели их мобильности, с положением молодых работников в других странах.

Список использованной литературы

- 1. **Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л.** Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком. WP3/2007/03. М.: ГУ ВШЭ.
- 2. **Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.** Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей // *Вопросы образования*. 2009. №4. С. 218-234.
- 3. **Лазарева О.В., Денисова И.А., Цухло С.В.** Наём или переобучение: опыт российских предприятий. М.: ИЭПП, 2006.
- 4. **Мальцева И.О., Рощин С.Ю.** Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. Издательский дом ГУ ВШЭ. Москва. 2006.
- 5. **Рощин С.Ю.** Переход «учёба-работа»: омут или брод? (2006). WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ.
- Antel, John T. (1985). Costly Employment Renegotiation and the Labour Mobility of Young Men // The American Economic Review (December), pp. 976-991.
- 7. **Becker, Brian E. and Stephen M. Hills** (1983). The Long-Run Effects of Job Changes and Unemployment among Male Teenagers// Journal of Human Resources, vol.18, №2.
- 8. **Becker, Gary S.** (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy (October), №70, pp.9-49.
- 9. **Bell, David N.F. and David G. Blanchflower** (2011). Youth Unemployment in Europe and the United States // IZA Discussion Paper №5673.

- 10.**Blumen, Isadore, Marvin Kogan, and Philip J. McCarthy** (1955). The Industrial Mobility of Labor as a Probability Process (Ithaca, NY: CornellUniversity Press, 1955).
- 11. **Breen, Richard.** (1992). Job Changing and Job Loss in the Irish Youth Labour-Market: a Test of a General Model // European Sociological Review (September), vol. 8, №2, pp. 113-125.
- 12. **Burdett, Kenneth** (1978). A Theory of Employee Job Search and Quit Rates // The American Economic Review (March), vol.68, №1, pp. 212-220.
- 13. **Clark, Kim B. and Lawrence H. Summers** (1982). The Dynamics of Youth Unemployment, in Freeman, R. and Wise, D., eds. The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Cases and Consequences, University of Chicago press, pp. 199-234.
- 14. **Davia, Maria A.** (2010). Job Mobility and Wage Growth at the Beginning of the Professional Career in Spain // Revista de Economia Aplicada, vol. XVIII, №52, pp. 5-34.
- 15. **Farber, Henry S.** (1998). Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets // Working Paper №400, Princeton University.
- 16. **Freeman, Richard B. and David C. Wise** (1982). The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences, in Freeman, R. and Wise, D., eds. The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Cases and Consequences, University of Chicago press, p. 1-16.
- 17. **Gardecki, Rosella and David Neumark** (1998). Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes // Industrial and Labor Relations Review (January), Vol. 51, №2, pp. 299-322.

- 18. **Groot, Wim and Maartje Verberne** (1997). Aging, Job Mobility, and Compensation // Oxford Economic Papers (July), vol.49, №3, pp. 380-403.
- 19. **Habermaltz, Steffen** (2006). More Detail on the Pattern of Returns to Educational Signals // Southern Economic Journal (July), pp. 125-135.
- 20. **Hall, Robert E.** (1982). The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy // The American Economic Review (September), vol. 72, №4, pp. 716-724.
- 21. **Hashimoto, Masanori** (1981). Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment // The American Economic Review (June), pp. 475-482.
- 22. **Hospido**, **Laura** (2009). Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility of Young Workers in Spain // Investigaciones Economicas, vol. XXXIII, pp. 5-37.
- 23. **Johnson, William R.** (1978). A Theory of Job Shopping // The Quarterly Journal of Economics (May), vol. 92, №2, pp. 261-278.
- 24. **Jovanovic, Boyan** (1979a). Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy (October), pp. 972-990.
- 25. **Jovanovic, Boyan** (1979b). Firm-Specific Capital and Turnover // Journal of Political Economy (December), pp. 1246-1259.
- 26. **Klerman, J.A. and Lynn A. Karoly** (1994). Young Men and the Transition to Stable Employment // Monthly Labor Review (August), pp. 31-48.
- 27. **Lazear**, **E.** (1979). Why is there Mandatory Retirement? // Journal of Political Economy, №87, pp. 1261-1284.
- 28. Lazear, E. (1984). Raids and Offer-Matching // NBER Working Paper (August), №1419.

- 29. **Lazear, E.** (2003). Firm-Specific Human Capital: A Skill-weights Approach // NBER Working Paper (June), №9679.
- 30. **Light, Audrey and Kathleen McGarry** (1998). Job Change Patterns and the Wages of Young Men // The Review of Economics and Statistics (May), vol.80, №2, pp. 276-286.
- 31. **Lippman, S. A. and John J. McCall** (1976). The Economics of Job Search, A Survey // Economic Inquiry (June and September), pp. 155-189 and 347-368.
- 32. **Lynch, Lisa M.** (1993). Entry-Level Jobs: First Rung on the Employment Ladder or Economic Dead-End? // Journal of Labor Research, vol. 14, №3, pp.249-263.
- 33. **McNabb, Robert and Paul Ryan** (1990). Segmented Labour Markets, in Sapsford D. and Tzannatos Z., eds. Current Issues in Labour Economics. London: MacMillan education Ltd., pp.151-176.
- 34. **Martin, Gary** (2009). A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980-2007 // Monthly Labor Review (July), №4, pp. 3-21.
- 35. **Mortensen, Dale T.** (1986). Job Search and Labor Market Analysis, in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), Handbook of Labor Economics, pp. 849-919.
- 36. **David Neumark** (2002). Youth Labor Markets in the United States: Shopping around v.s. Staying Put // The Review of Economics and Statistics (August), vol. 84, №3, pp. 462-482.
- 37. **Osterman, Paul** (1979). The Structure of Labour Market of Young Men, in Piore M., eds. Unemployment and Inflation. Institutionalist and Structuralist Views, pp. 186-196.
- 38. **Ryan, Paul** (2001) The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective // Journal of Economic Literature (March), vol.39, №1, pp.34-92.

- 39. **Simpson, Wayne** (1990). Starting Even? Job Mobility and the Wage Gap between Young Single Males and Females // Applied Economics, №22, pp. 723-737.
- 40. **Stigler, George J.** (1962) // Information in the Labor Market // Journal of Political Economy (October), vol.70, №5, part 2, pp. 94-105.
- 41. **Topel, Robert H. and Michael P. Ward** (1992). Job Mobility and the Careers of Young Men // The Quarterly Journal of Economics (May), vol.107, №2, pp. 439-479.
- 42. **Wolpin, Kenneth I.** (1987). Estimating a Structural Search Model: The Transition from School to Work // Econometrica (July), vol. 55, №4, pp. 801-817.

Приложения

 $Tаблица~\Pi1$. Выпуск специалистов государственными и муниципальными образовательными учреждениями высшего профессионального образования по группам направлений подготовки и специальностей, тыс. чел.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Выпущено всего	930,4	978,4	1055,9	1108,9	1125,3	1166,9	1177,8
в том числе:							
физико-							
математические	23,1	17,2	16,9	17,1	17,4	17,1	16,5
науки							
естественные науки	16,5	16,2	17	17,5	17,5	17,2	16,7
гуманитарные науки	151,7	153,8	169,3	180	183,4	191,3	192,5
социальные науки	11	12	14,7	16,6	16,9	18,1	18,2
образование и педагогика	133,8	135,1	131,2	135,9	131,7	131,2	125,5
Здравоохранение	26,8	28,2	31	31,3	32,1	33	33,3
культура и							
искусство	15,2	16,8	17,7	17,5	17,4	19	19,7
экономика и	282,2	305,9	338,8	363,8	376,1	394,1	408,8
управление	202,2	303,7	330,0	303,6	370,1	374,1	+00,0
информационная безопасность	0,9	1,3	1,9	2,3	2,8	3,3	3,6
сфера обслуживания	3,8	6,3	8,3	10	11,6	13,6	14,5
сельское и рыбное хозяйство	33,6	35,9	37,8	37,3	37,1	37,5	36,7
геодезия и	2.2	2.7	4.1	4.2	1.6		5.7
землеустройство	3,3	3,7	4,1	4,2	4,6	5	5,7
геология, разведка и							
разработка полезных	11,3	12,1	13,8	14	14,3	15,1	15,4
ископаемых							
энергетика,							
энергетическое	24,6	26,5	28,7	30,5	29,5	29,6	29,4
машиностроение и	,	,	,	,	,	,	,
электротехника							
металлургия, машиностроение и	27,9	30,2	30,9	31	29,6	29,9	28,4
матиностроение и материалообработка	21,9	30,2	30,9	31	29,0	47,7	40,4
авиационная и							
ракетно-космическая	5,2	5,4	5,7	5,8	5,7	5,9	5,9
техника	.,2	٠,٠	2,7	2,3	٥,,	2,5	2,5
оружие и системы	0.6	0.0	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
вооружения	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
морская техника	3,5	3,6	4	4,4	4,3	4,3	4,4
транспортные	27	30,2	31,2	32,3	34,2	35,1	35,8
средства	21	30,2	31,2	32,3	J -1 ,2	33,1	33,0
приборостроение и	7,7	8,2	9,2	9,5	9	9,4	9,3
оптотехника	- , .	~ , _	- ,=	- ,-	,	- , .	- ,-

Окончание Таблицы П1.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
электронная техника,	17,2	17,7	19	18,9	19,1	18,9	18,2
радиотехника и связь							
автоматика и	12,6	13,3	14,7	14,7	15,8	17	16,6
управление							
информатика и	20.6	20.	22.0	22.0	24.7	262	267
вычислительная	20,6	20,6	23,9	23,8	24,7	26,3	26,7
техника							
химическая и	11,1	12	13,9	14,3	12,9	12,9	12,8
биотехнологии	11,1	12	13,7	11,5	12,7	12,7	12,0
воспроизводство и							
переработка лесных	5,9	6	6,5	6,7	7	6,6	6,7
ресурсов							
технология							
продовольственных							
продуктов и	16,4	18,5	20	20,9	20,3	20,7	19,2
потребительских							
товаров							
архитектура и	20.7	21.7	24.4	26.2	27.2	40.0	42
строительство	28,7	31,7	34,4	36,2	37,3	40,9	43
безопасность							
жизнедеятельности,							
природообусстройство	8,2	9,3	10,8	11,7	12,4	13,3	13,9
и защита окружающей							
среды							

Источник: "Труд и занятость в России, 2007, 2011"

 $Tаблица~ \Pi 2$. Распределение индивидуальных характеристик и характеристик рабочего места для мужчин и женщин, менявших и не менявших место работы в течение 4 лет, % для категориальных переменных, среднее значение для непрерывных переменных.

Индивидуальные хај	Муж рактерист	Не менявши е работу за 4 года ики (оценив	Менявши е работу за 4 года зались на пос	следний г	Жен <u>од)</u>	Не менявши е работу за 4 года	Менявши е работу за 4 года
Возраст							
21-24	34,25	46,98	53,02		39,01	43,36	56,64
25-28	65,75	53,79	46,21		60,99	55,27	44,73
Статус учащегося							
Совмещающий учебу и работу Только работающий	2,67 97,33	38,71 52,52	61,29 47,48		2,3 97,7	25 52,18	75 47,82
Образование	31,33	32,32	47,40		37,7	32,10	47,02
Начальное + неполное среднее	12,92	52,08	47,92		6,95	62,67	37,33
ПТУ без среднего образования Полное среднее	7,53 19,25	52,21 58,19	47,79 41,81		1,48 15,94	56,25 48,84	43,75 51,16
ПТУ с полным средним образованием	23,58	49,28	50,72		13,9	55,33	44,67
Техникум, училище	17,92	58,36	41,64		28,17	58,88	41,12
Высшее	18,79	51,06	48,94		33,55	51,12	48,88
Самооценка здоровья Хорошее Среднее Плохое	56,19 42,14 1,67	58,92 46,81 40	41,08 53,19 60		49,44 48,98 1,58	56,5 52,09 64,71	43,5 47,91 35,29
Не женат/не замужем Женат/замужем Город	49,27 50,73 74,48	53,35 53,69 51,31	46,65 46,31 48,69		61,56 38,44 79,98	51,21 59,61 52,85	48,79 40,39 47,15
Село	25,52	60,05	39,95		20,02	60,65	39,35

	Муж	Не менявшие работу за 4 года	Менявшие работу за 4 года		Жен	Не менявшие работу за 4 года	Менявшие работу за 4 года
Характеристики рабо	очих мест			1			
Средняя заработная	плата						
Средняя заработная плата за 1ый год, руб, Средняя заработная плата за 2ой год, руб,	6300,43 7562,38	6541,64 7738,31	6007,88 7352,49		4209,7 5336,8	4107,77 5123,39	4333,15 5595,38
Средняя заработная плата за Зий год, руб,	8280,21	8272,43	8289,44		6230,1	5707,01	6874,72
Средняя заработная плата за 4ый год, руб,	9174,11	9026,32	9348,09		6908,7	6188,44	7788,98
Средний стаж работі	ы у текуще	его работода	теля				
Средний стаж работы у текущего работодателя за 1ый год, мес,	20,8	24,76	16,13		19,89	22,39	16,82
Средний стаж работы у текущего работодателя за 2ой год, мес, Средний стаж	27,33	36,59	17,03		26,62	34,66	17,01
работы у текущего работодателя за Зий год, мес, Средний стаж работы у текущего	34,16	48,07	18,51		32,64	45,66	17,22
работодателя за 4ый год, мес,	39,8	59,04	17,75		39,58	57,39	18,52
Часы работы в месяц (среднее) Предоставление бесплатного	194,73	193,06	196,53		178,04	172,69	183,76
обучения за счет фирмы	62,32	65,15	58,72		52,16	53,22	50,8

 $\it Tаблица~\Pi 3$. Доля индивидов, сменивших место работы или профессию в течение 4 лет, %.

	Мужчины	Женщины	Total
Профессия и место работы остались прежними	45,84	46,99	46,32
Сменили профессию, но не сменили место работы	10,39	9,27	9,92
Сменили место работы, но не сменили профессию	20,92	24,65	22, 48
Сменили и место работы, и профессию	32,11	27,25	30,08
Доля сменивших работу в целом	46,7	45,38	46,32
N	1501	1079	2580

Таблица П4. Доля индивидов, сменивших 0, 1, 2 и 3 места работы в течение 4 лет, %

	Мужчины	Женщины	Total
0 перемещений (1 работа			
за весь период)	53,30	54,22	53,68
1 перемещение (2 работы за весь период)	28,05	29,75	28,76
2 перемещения (3 работы	,	,	·
за весь период) 3 перемещения (4 работы	13,66	12,70	13,26
за весь период)	5,00	3,34	4,30
N	1501	1079	2580

Таблица П5. Регрессионный анализ факторов смены места работы молодых в возрасте 18-24 лет за 4 года наблюдения (пул, probit model), РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000-2010 гг.

	Все	Мужчины	Женщины
Пол	0,005		
Возраст	-0,036***	-0,033***	-0,044***
Учащийся	0,002	-0,085	0,032
Начальное + неполное среднее	0,009	0,080	-0,126
ПТУ без полного среднего образования	-0,118**	-0,148**	0,044
ПТУ с полным средним образованием	0,067*	0,036	0,166***
Техникум, училище	-0,046	-0,025	-0,050
Высшее образование	0,084**	0,046	0,133**
Женат/замужем	0,010	0,077**	-0,070*
Село	-0,083***	-0,119***	-0,038
Хорошее здоровье	-0,025	-0,055	-0,016
Плохое здоровье	-0,041	-0,020	-0,083
Заработная плата за последний месяц	0,008	-0,020	0,030
Часы работы	0,001***	0,001**	0,001
Предоставляется ли бесплатное обучение на предприятии	0,015	0,021*	0,004
Количество наблюдений	1718	956	762
Pseudo R2	0,0253	0,0278	0,0483

Таблица Пб. Регрессионный анализ факторов смены места работы (панель, фиксированные эффекты), РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000-2010 гг. 8

	Все	Мужчины	Женщины
Возраст	-0,398***	-0,322***	-0,487***
Учащийся	-0,386	-0,350	-0,273
Начальное + неполное среднее	0,143	0,526*	-0,635*
ПТУ без полного среднего образования	0,251	-0,092	1,006**
ПТУ с полным средним образованием	-0,095	-0,278	0,108
Техникум, училище	0,304*	-0,198	0,653***
Высшее образование	1,325***	0,495*	1,978***
Женат/замужем	-0,183	-0,537***	0,336*
Хорошее здоровье	0,234***	0,256**	0,248**
Плохое здоровье	0,232	0,030	0,453
Заработная плата за последний месяц	0,209	0,140	0,056
Часы работы	0,003***	0,003***	0,005***
Предоставляется ли бесплатное обучение на предприятии	-0,023	0,029	-0,020
Количество наблюдений	8312	4406	3906
Количество уникальных наблюдений	959	507	452

-

 $^{^{8}}$ Пол и проживание в сельской местности автоматически удалены из списка регрессоров как не меняющиеся во времени.

Таблица П7. Регрессионный анализ интенсивности мобильности молодых в возрасте 18-24 лет за 4 года наблюдения (пул, oprobit model), РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000-2010 гг.

	Bce	Мужчины	Женщины
Пол	0,034		
Возраст	-0,088***	-0,086***	-0,100***
Учащийся	-0,116	-0,408	0,023
Начальное + неполное среднее	0,082	0,231*	-0,216
ПТУ без полного среднего образования	-0,281*	-0,319*	0,001
ПТУ с полным средним образованием	0,217**	0,191*	0,349**
Техникум, училище	-0,101	0,031	-0,207
Высшее образование	0,184*	0,075	0,295**
Женат/замужем	0,022	0,191**	-0,199**
Село	-0,232***	-0,319***	-0,110
Хорошее здоровье	-0,068	-0,140*	-0,032
Плохое здоровье	0,020	-0,025	0,098
Заработная плата за последний месяц	0,024	-0,037	0,053
Часы работы	0,001**	0,001	0,011
Предоставляется ли бесплатное обучение на предприятии	0,030	0,040	0,001
Количество наблюдений	1718	956	762
Pseudo R2	0,0188	0,0203	0,0344

Таблица П8. Регрессионный анализ влияния мобильности на логарифм разницы в заработных платах между 4ым и 1ым годом наблюдения для молодых в возрасте 18-24 лет (пул, МНК), РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000-2010 гг.

	Bce	Мужчины	Женщины
2 места работы	0,043***	0,045*	0,042***
3 места работы	0,057***	0,047	0,067***
4 места работы	0,012	-0,007	0,041
Пол	-0,015		
Возраст	-0,004	-0,010	0,002***
Учащийся	0,065	-0,037	0,543
Начальное + неполное среднее	-0,015	0,005	-0,063*
ПТУ без полного среднего образования	-0,048	-0,059	-0,025
ПТУ с полным средним образованием	-0,019	-0,019	-0,023
Техникум, училище	-0,018	-0,026	-0,011
Высшее образование	0,050**	0,018	0,070***
Женат/замужем	0,012	0,022	0,002
Село	-0,019	-0,027	-0,008
Хорошее здоровье	-0,020	-0,007	-0,042
Плохое здоровье	-0,031	-0,050	-0,004
Часы работы	0,001*	0,001*	0,001
Предоставляется ли бесплатное обучение на предприятии	-0,002	0,001	-0,008
Количество наблюдений	1347	750	597
R2	0,0342	0,0227	0,1057

Таблица П9. Регрессионный анализ влияния мобильности на протяжении 4 лет на заработную плату молодых на 4 год наблюдения (пул, МНК), РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000-2010 гг.

	Bce	Мужчины	Женщины
2 места работы	0,118***	0,076	0,156***
3 места работы	0,117**	0,057	0,157**
4 места работы	0,073	0,075	0,036
Пол	0,330***		
Возраст	0,012	0,013	0,013
Учащийся	0,117	-0,092	0,762*
Начальное + неполное среднее	-0,106*	0,095	-0,460***
ПТУ без полного среднего образования	-0,038	0,035	-0,151
ПТУ с полным средним образованием	-0,035	0,051	-0,154*
Техникум, училище	-0,001	0,078	-0,093
Высшее образование	0,301***	0,240***	0,327***
Женат/замужем	0,065*	0,150***	-0,013
Село	-0,436***	-0,484***	-0,310***
Хорошее здоровье	-0,022	-0,037	-0,039
Плохое здоровье	0,120	0,064	0,121
Часы работы	0,002***	0,001***	0,003***
Предоставляется ли бесплатное обучение на предприятии	-0,046***	-0,040***	-0,058***
Количество наблюдений	1596	898	698
R2	0,2095	0,1736	0,2274

Таблица П10. Регрессионный анализ влияния мобильности на заработную плату молодых (панель, фиксированные эффекты), РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000-2010 гг. 9

	Все	Мужчины	Женщины
Мобильность	0,013*	0,010	0,014
Возраст	0,165***	0,161***	0,169***
Учащийся	-0,101***	-0,188***	-0,013
Начальное + неполное среднее	-0,079***	-0,022	-0,169***
ПТУ без полного среднего образования	-0,097***	-0,035	-0,220***
ПТУ с полным средним образованием	-0,018	0,014	-0,054**
Техникум, училище	0,020	-0,004	0,031
Высшее образование	0,080***	0,015	0,103***
Женат/замужем	0,027**	0,037**	0,029*
Хорошее здоровье	0,007	-0,003	0,012
Плохое здоровье	-0,070***	-0,074**	-0,046
Часы работы	0,001***	0,001***	0,002***
Предоставляется ли бесплатное обучение на предприятии	0,031***	0,003	0,062***
Количество наблюдений	18563	9501	9062
Количество уникальных наблюдений	3744	1949	1795

_

 $^{^{9}}$ Пол и проживание в сельской местности автоматически удалены из списка регрессоров как не меняющиеся во времени.