Национальный исследовательский университет

Высшая школа экономики

Факультет экономики

Магистерская программа «Экономика»

Специализация «Экономика труда»

Кафедра экономики труда и народонаселения

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

«Мобильность по заработной плате молодёжи в России»

Выполнил:
студент группы №71-ЭТ
Рудаков В.Н.

Научный руководитель:
доцент, к.э.н., Рощин С.Ю.

Москва, 2012

Оглавление

Введение.....3

Глава 1. Мобильность по заработной плате: понятие, подходы к измерению, теоретические модели и эмпирические исследования.....6

1.1. Понятие мобильности по заработной плате 6

1.2. Основные теоретические модели, эмпирические исследования и подходы к измерению мобильности по заработной плате.....8

1.3 Определение понятия молодёжь и анализ состояния молодёжного рынка труда в России 19

Глава 2. Измерение мобильности по заработной плате в России.....25

2.1.Методология исследования и формулировка гипотез 25

2.2. Данные и проблемы измерения 28

2.3. Основные описательные статистики выборки 31

2.4. Мобильность по заработной плате в России 36

2.5. Построение профилей возраст-зарплата, образование –зарплата и описательные статистики, связанные с рабочим местом индивида.....41

Глава 3. Эконометрический анализ факторов, влияющих на заработную плату и мобильность по заработной плате молодёжи.....46

3.1.Детерминанты заработной платы молодёжи 47

3.2. Детерминанты прироста заработной платы молодёжи (восходящая, нисходящая мобильность) 50

Заключение.....58

Обзор литературы.....58

Введение

Изучение мобильности по заработанной плате является важным аспектом анализа функционирования рынка труда вследствие значимости явления с точки зрения понимания процессов распределения трудовых доходов между различными группами населения в динамике, факторами, которые данное распределение обуславливают, и взаимовлияние неравенства распределения по доходам в динамике и рынка труда.

В особенности актуальным представляется вопрос о мобильности по заработной плате молодёжи, так как анализ этого явления может быть использован для изучения состояния рынка труда молодёжи, на его основе могут быть сделаны заключения о том, как складывается карьера молодых работников после окончания учебных заведений, какие группы молодёжи испытывают увеличение или снижение трудовых доходов, какими факторами это обусловлено. Изучение мобильности по заработной плате молодёжи может дать также ответы на то, как проходят начальные стадии развития карьеры молодых, как начальная заработная плата влияет на последующий уровень доходов. В конечном счёте, на основе измерения мобильности по заработной плате можно сделать вывод о качестве образования, получаемого работниками, так как заработная плата является эффективным показателем измерения успешности и ценности человека на рабочем месте, которая в свою очередь обуславливается в значительной степени образованием, которое получил работник.

Следует также отметить, что молодёжь - одна из наиболее активных социальных групп, которая будет определять будущее экономики и рынка труда в целом, следовательно, важно иметь чёткое представление об особенностях мобильности среди данной социальной группы, а также рассмотреть факторы, влияющие на мобильность. Немаловажный интерес феномен мобильности также представляет вследствие того, что позволяет

иначе взглянуть на распределение заработной платы, так как на длительных промежутках времени различия в индивидуальных доходах могут сильно сглаживаться именно благодаря мобильности.

Интерес к изучению мобильности по заработной плате среди молодёжи может быть вызван следующими обстоятельствами:

1. Государство и домохозяйства инвестируют весьма значительные средства в систему образования и предполагают в перспективе наличие отдачи на эти инвестиции. В случае, если размеры восходящей мобильности будут недостаточными, а молодёжь получит доступ только к низкодоходным рабочим местам, то целесообразность значительных инвестиций в образование может быть поставлена под вопрос, особенно в условиях «образовательного бума», наблюдающегося в России с середины 90-х годов.
2. Высокий уровень безработицы среди молодёжи, ухудшение позиций молодых на рынках труда, преобладание неактивности над безработицей среди незанятой молодёжи может порождать маргинализацию молодёжи, неинтегрированность молодых людей в нормальную общественную жизнь и включение в криминальные структуры, что увеличивает социальные риски и издержки для государства.
3. Факторы, влияющие на мобильность (в особенности восходящую) могут представлять научный интерес, вследствие их значимости для выбора оптимальной стратегии молодого работника при выходе на рынок труда
4. Анализ различных групп работников с точки зрения мобильности по заработной плате позволят выработать оптимальную стратегию социальной политики молодёжи, способную дифференцировать различные меры поддержки молодёжи в зависимости от принадлежности этой возрастной когорты к определённым группам,

различающимся по полу, образованию, региональной принадлежности, профессии и другим факторам.

И если в мировой литературе тема мобильности по заработной плате не уступает по степени разработанности проблемам неравенства по доходам, будучи раскрытой в работах Р. Диккенса [Dickens,2000] , Э.Шоррокса [Shorrocks,1978], М. Бучински, Дж. Хант [Buchinsky, Hunt,2001], Э.Аткинсона[Atkinson et.al.,1992], то в отечественной экономической литературе тема мобильности по заработанной плате, и в особенности, мобильности по заработной плате молодёжи, остаётся пока недостаточно изученной. В российских исследованиях основной акцент делается на изучении неравенства по доходам, а ключевой работой, впервые детально рассматривающей мобильность по заработной плате, является исследование А.Л. Лукьяновой. [Лукьянова,2009]. Однако, по вышеперечисленным причинам, тема мобильности по заработной плате молодёжи является актуальной, и в этих условиях проведение исследования на российских данных с использованием новейших методов анализа мобильности по заработной плате и неравенства является первоочередной задачей.

Целью диссертационного исследования является оценка уровня мобильности по заработной плате молодёжи и определение детерминант этой мобильности. Для достижения данной цели поставлены задачи, определившие логику и структуру работы:

1) Оценить уровень мобильности по заработной плате молодёжи в России
2) Проанализировать динамику мобильности по заработной плате молодёжи
3) Провести сопоставление мобильности по заработной плате молодёжи и других социально-демографических групп
4) Эконометрически оценить факторы, влияющие на мобильность по заработной плате молодёжи.

Объектом исследования являются занятые индивиды в возрасте от 15 до 30 лет. В качестве контрольной группы для сравнения мобильности по заработной плате молодёжи и других возрастных групп выступают занятые индивиды в возрасте 31-60 лет. Предметом исследования является динамика заработных плат занятых индивидов.

Методология исследования основана на использовании индексов Диккенса, Шоррокса, анализе матриц перехода, и эконометрической оценке уравнения заработной платы.

В работе использованы два типа данных: агрегированные данные статистических организаций (Росстат, МОТ) и панельные данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ, RLMS). Панельные данные RLMS в наибольшей степени удовлетворяют целям нашей работы, так как содержат информацию об индивидах на микроуровне и позволяют проводить эконометрическую оценку мобильности по заработной плате молодёжи.

Глава 1. Мобильность по заработной плате: понятие, подходы к измерению, теоретические модели и эмпирические исследования.

1.1. Понятие мобильности по заработной плате

Мобильность по заработной плате - это явления на рынке труда, измеряемое при помощи анализа динамики заработной платы индивидов за определённый период. В литературе принято выделять два вида мобильности по заработанной плате: абсолютную и относительную. Если абсолютная мобильность характеризует динамику заработков в денежном выражении, то относительная мобильность указывает на изменение положения человека в зарплатной иерархии, т.е относительно других работников. Вследствие нестабильности общего уровня доходов населения в период с 1991-2010 годы целесообразно рассматривать именно относительную мобильность, т.к влияние экономических кризисов и резких скачков в уровне доходов населения при её рассмотрении в целом нивелируется. Изучение мобильности по заработанной плате позволяет иначе взглянуть на распределение заработанной платы, так как на длительных промежутках времени различия в индивидуальных доходах могут сильно сглаживаться именно благодаря мобильности.

Для изучения мобильности по заработной плате чаще всего используется анализ матриц переходов. Элементы матрицы переходов показывают, какая доля респондентов, находившихся в определенном квантиле распределения в году t, останется в этом же квантиле распределения в году t + 1, а какая доля респондентов переместится за это время в другие квантили. В эмпирических исследованиях на основе матриц переходов принято рассчитывать различные индексы мобильности, называемые в честь исследователей, впервые их предложивших, такие как индекс Шоррокса, индекс Диккенса и др.

В зависимости от направления изменения доходов работника принято выделять восходящую и нисходящую мобильность по заработной плате.

Восходящая мобильность по заработной плате вызвана обычно тем, что молодой человек, впервые выходящий на рынок труда, получает, как правило, относительно низкую стартую заработанную плату, но затем по мере накопления опыта, улучшения соответствия между работником и рабочим местом(matching), оплата его труда может вырасти в несколько раз. Кроме того, как показали исследования, проведённые на российском рынке труда, ключевым фактором, ускоряющим восходящую мобильность по заработной плате, является смена места работы, а как показывает практика, именно молодые работники чаще других социальных групп меняют место работы, что обусловлено описанными выше факторами

Нисходящая мобильность связана с нестабильностью занятости молодёжи, и проблемами, возникающими на начальных стадиях развития карьеры, вызванными такими факторами, как асимметрия информации, проблема соответствия рабочего места и работника(matching), структурное несовпадение спроса и предложения труда.

1.2. Основные теоретические модели, эмпирические исследования и подходы к измерению мобильности по заработной плате

Возникновению первых исследований мобильности по заработной плате в конце 70-х годов 20 века способствовали появление панельных баз данных, развитие микроэконометрики, программ и методов анализа панельных данных. Все работы, посвящённые изучению мобильности по заработной плате молодёжи можно условно разделить на 2 основные группы: инструментальные исследования мобильности по заработной плате и исследования, объясняющие причины неравенства и мобильности по доходам.

Тема мобильности по заработанной плате начинает активно исследоваться после работы Э.Шоррокса [Shorrocks A.,1978], который первым рассмотрел явление мобильности по доходам и доказал, что в

долгосрочной перспективе мобильность сглаживает уровень неравенства по доходам и социальной дифференциации общества. В качестве показателя, измеряющего уровень мобильности по доходам, автор предложил для расчёта индекс Шоррокса, представляющий собой отношение индекса неравенства в суммарном (за несколько периодов) трудовом доходе к взвешенной сумме индексов неравенства в каждом из периодов.

В значительном количестве работ по мобильности исследователи, как правило, рассматривают мобильность по доходам [Atkinson,1969; Shorrocks,1978 Atkinson et.al.,1992; Levy et.al.,1992;] , однако этот подход имеет некоторые ограничения, так как в таком случае дополнительно учитывается количество часов работы и нетрудовые доходы индивидов, в то время как мобильность по заработной плате учитывает лишь изменение трудовых доходов индивида. С точки зрения анализа процесса перехода учёба-работа и измерения мобильности по заработанной плате молодёжи как инструмента оценки этого перехода, мобильность трудовых доходов является характеристикой непосредственно связанной с рынком труда и тем, насколько успешно работник осуществил переход учёба-работа. Однако такие факторы, как нетрудовые доходы, внутрисемейные трансферты, благосостояние родителей могут являться детерминантами мобильности по доходам. Рассматривая мобильность только по заработным платам, мы точнее можем проследить эффект от участия индивида непосредственно на рынке труда и неслучайно большинство современных «инструментальных работ» посвящены именно мобильности по заработанной плате, а не мобильности по доходам. [Dickens,2000; Buchinsky, Hunt,2001;Raferzeder,2004;Cardoso,2006; Лукьянова, 2009].

Следующим этапом развития инструментальных методов анализа мобильности стало использование в начале 90-х годов 20 века в работах анализа матриц перехода и расчёт на их основе различных показателей мобильности.[Atkinson,1992; Burkhauser R.,1997; Dickens,2000; Buchinsky, Hunt,2001; Winter-Ebmer,2004]. Авторы выделили следующие показатели для

анализа мобильности по заработной плате, большинство из которых основано на разделении распределения по доходам индивидов на квантили и последующий анализ квантилей распределения :

- Анализ матриц переходов, который основывается на расчёте доли индивидов в заданном квантиле распределения во временной период t, которые остались в данном квантиле и в период t+k
- Построение индекса стабильности (immobility ratio)- индекс, рассчитываемый на основе суммирования элементов диагонали матрицы переходов.
- Средний шаг мобильности - количество квантилей, через которые «перепрыгивает» соответствующий индивид между временными промежутками t и t+k. Например, для матрицы размером 10 X 10

В рассмотренных выше работах принято было анализировать общий уровень мобильности, не проводя анализ когорт с расчётом коэффициентов мобильности для разных социальных групп. Однако затем был сделан шаг в сторону исследования и сравнения мобильности по заработным платам различных групп населения и в том числе различных возрастных когорт. Одной из ключевых работ в области исследования когортной мобильности по заработной плате является статья Бучински и Хант [Buchinsky, Hunt,2001], посвящённая изучению мобильности по заработной плате молодёжи в США с 1979 по 1991 годы. Значимость данной работы для исследования мобильности по заработной плате молодёжи сложно переоценить, что связано с особенностями данных, ведь работа делалась на основе исследования данных NLSY (национального лонгитюдного исследования молодёжи), следовательно, выборка в работе состоит исключительно из когорты людей, которую принято именовать термином «молодёжь». Смещённость выборки в сторону молодёжи ведёт к возможности использования методов, применённых в работе (анализ матриц переходов, расчёт индексов мобильности) для анализа мобильности по заработной плате молодёжи в России.

Отличительной чертой работы Бучински и Хант являлся учёт безработных при расчёте коэффициентов мобильности. В контексте нестабильности состояния занятости молодёжи на рынке труда учёт безработных и, соответственно, нулевых заработанных плат на протяжении коротких периодов времени является разумным шагом и при анализе российского рынка труда.

Наряду с работой Бучински и Хант, важным прикладным исследованием по теме мобильности по заработной плате является статья Диккенс Р. [Dickens R.,2000]. Автор, так же как и другие исследователи, оценивал мобильность при помощи анализа матрицы переходов, однако включил в исследование рассмотрение того, как оценки мобильности изменяются с увеличением временного периода. Диккенс построил график ранжирования по доходам, на котором на одной оси отразил номер дециля, в котором находился индивид в году t, а на другой - номер дециля, в котором находился индивид в году t+1. Полученный график является эффективным наглядным измерением мобильности по доходу, выражающейся в отклонении значений от диагонали, выходящей из начала координат. Также автор предложил использовать для измерения мобильности индекс, названный впоследствии другими авторами индексом Диккенса.

Кроме работ Бачински, Хант и Диккенса следует отметить также ряд других исследований, посвящённых изучению мобильности по заработной плате в различных странах мира. К таковым следует отнести статьи Раферцедера, Винтер-Эбмера, Кардосо, Нойман, Зидерман [Raferzeder et.al,2004], [Cardoso et.al.,2006.], основанные на анализе мобильности по зарплатам, соответственно, в Австрии и Израиле.

Ключевой «инструментальной» работой российских авторов по проблемам мобильности по заработной плате является статья Лукьяновой А.Л. [Лукьянова А.Л., 2009], которая стала первой работой российских авторов рассматривающих в качестве одного из показателей измерения неравенства мобильность по заработной плате. Отличием работы Лукьяновой

А.Л. от соответствующих работ по мобильности по заработной плате является проведение анализа детерминант изменений в относительных заработанных платах при помощи методов регрессионного анализа.

Статья А.Л. Лукьяновой имеет большое значение для написания работы по теме мобильность по заработной плате молодёжи в России, что связано с тем, что в работе рассмотрены основные особенности мобильности по заработной плате в России и проведена оценка факторов, влияющих на мобильность. Недостаточно длительный период анализа данных, потенциально завышающий показатели мобильности и отсутствие выделения молодёжи как отдельной когорты может стать некоторым ограничением для использования данной работы при написании исследования по теме мобильность по заработной плате молодёжи. Согласно выводам, сделанным Лукьяновой А. на основе сопоставления индекса мобильности для разных возрастных групп, мобильность молодёжной возрастной когорты выше уровня мобильности старших когорт трудоспособного населения.

Наряду с так называемыми «инструментальными» исследованиями, посвящёнными расчёту мобильности по заработной плате при помощи расчётов различных индексов мобильности и анализа матриц перехода, существует другая группа исследований мобильности и неравенства по доходам и заработной платы, которые основаны на объяснении причин мобильности и различий в заработных платах с точки зрения существующих теорий функционирования рынка труда.

В качестве основных причин мобильности по доходам среди молодёжи принято выделять мобильность по рабочим местам, проблему асимметрии информации при выборе рабочего места и проблему соответствия рабочего места и работника(matching). К работам, анализирующим мобильность по рабочим местам, следует отнести исследования Парсонса Д., Топеля Р. , Уорда М., [Parsons,1991; Topel et.al.,1992;],и в особенности отметить исследование Топеля Р., которое посвящено анализу мобильности молодёжи по рабочим местам, попытке определения детерминант этой мобильности и

её влияния на мобильность по заработной плате. Автор считает мобильность по рабочим местам важнейшим элементом развития карьеры молодого работника и отмечает, что эта фаза карьеры характеризуется переходом от периода частой смены работы и высокой мобильности по заработной плате к стабильным рабочим отношениям.

В качестве основной причины мобильности по рабочим местам, влияющей на мобильность по доходам, специалистами[Topel, Ward,1992] выделяется теория соответствия(matching), возникновение которой связывают, прежде всего, с работами Б.Йовановича. [Jovanovic,1979] который обосновал, что основным фактором, ведущим к длительности рабочих отношений, является заработанная плата, рост которой становится результатом самого процесса поиска. Соответственно, в случае высокого уровня соответствия работника и рабочего места, работник стремиться сохранить работу, следовательно, в среднем, снижение среднего уровня мобильности с накоплением опыта является как раз результатом нахождения такого соответствия.[Jovanovich,1978; Topel et al., 1992].

Теория мэтчинга объясняет высокую мобильность молодёжи по рабочим местам тем, что в начале карьеры, ни работник, ни работодатель не имеют точного представления о продуктивности работника (особенно это относится к молодым работникам, только вышедшим на рынок труда), но затем, по мере накопления информации работника и работодателя друг о друге, вероятность смены работы в первые месяцы увеличивается, а после года - резко уменьшается. Высокая «текучесть» кадров происходит из-за неравномерного распределения продуктивности работников по различным рабочим местам, что в свою очередь, обусловлено различным качеством соответствия(matching) между работником и рабочим местом. [Jovanovich, 1978; Mincer1978; Moscarini,2005]

Также значительное количество работ посвящено переходу учёба-работа и его влиянию на мобильность по заработной плате. Переход, осуществляемый молодыми работниками после окончания учёбы и выхода

на работу, характеризуется значительным уровнем мобильности по заработной плате, что обусловлено нестабильностью занятости и процессом адаптации на рабочем месте. В качестве основных причин ведущих к различиям в доходах молодёжи по странам и успешности осуществления перехода учёба-работа принято выделять следующие: макроэкономические причины, тенденции в спросе на рабочую силу, созданные национальные институты перехода учёба-работа и институты, обуславливающие различия в оплате труда. [Ryan.2001]

Ключевой работой, затрагивающей проблемы school-to-work transition, является статья Райан П. [P.Ryan,2001]. Автор проводит сравнительный анализ перехода учёба-работа и проблем, связанных с ним, таких как безработица, предложение труда молодёжи, меры политики, направленные на поддержку занятости молодёжи среди развитых стран Европы, Японии и США.

Рассмотрим работу Райана с точки зрения изучаемой проблемы мобильности по заработной плате молодёжи. Автор отмечает, что переход учёба-работа в развитых странах характеризуется высокой мобильностью, как между рабочими местами, так и между статусами занятости: безработицей, занятостью и неактивностью. Подтверждением выдвинутой гипотезы о высокой мобильности молодёжи на рынке труда является приведённый в статье факт, что по расчётам автора американские выпускники школ в течение первых десяти лет после выхода на рынок труда меняют работу в среднем ежегодно, что, безусловно, является высоким показателем. Следует отметить, что высокая мобильность по работе и по статусу занятости имеет значительное влияние на мобильность молодёжи по доходам. В качестве основных причин такой мобильности автор выделил асимметрию информации и проблему поиска работы(job search),подробно рассмотренную в работе Парсонс Д.[Parsons,1991] и соответствия характеристик места работы и работника(matching). Среди позитивных тенденций при переходе учёба-работа Райан выделил значительное

увеличение доходов молодых работников со временем за счёт накопления опыта.

Важным элементом анализа перехода учёба-работа является длительность безработицы молодёжи, и последствия, к которым она ведёт. Целый набор исследований посвящён именно последствиям безработицы молодёжи, выраженным в её влиянии на уровень заработной платы и мобильность по доходам. [Ellwood,1982; Rees,1986; Mroz, Savage, 2006]. Работы, посвящённые этой теме, обычно делают вывод о существовании негативной тенденции, которая связана с тем, что если молодой работник сталкивается с достаточно длительным периодом безработицы, в будущем это может привести к его доступу только к низкооплачиваемым рабочим местам, требующим малой квалификации.[Rees,1986; Ellwood,1982].

Однако некоторые авторы [Mroz. et.al.,1986] частично опровергли данные результаты, заметив тенденцию к накоплению человеческого капитала в ответ на безработицу. Действительно, нахождение в состоянии безработицы увеличивает вероятность, что молодой работник будет повышать степень своей профессиональной подготовки, участвуя в различных тренингах и курсах дополнительного образования, следовательно, краткосрочная безработица может быть стимулирующим фактором для накопления человеческого капитала и увеличения квалификации молодых работников.

Одной из важнейших статей, систематизирующих основные причины большей безработицы среди молодёжи по сравнению с другими возрастными когортами, и последствия безработицы молодёжи, является работа А.Риза [Rees, 1986]. Автор вводит вместо термина unemployment для определения безработицы термин joblessness, обозначающий безработицу, сопряжённую с отсутствием какого-либо другого занятия, заменяющего работу, например, учёбу, то есть идентифицирует состояние неактивности. Рассмотрим основные причины, выделяемые Ризом, в качестве детерминант большей подверженности молодёжи безработице и неактивности. Молодёжь часто

участвует в рабочей силе во время сезонных работ, что связано с наличием летних каникул в обучении. Также оборачиваемость рабочей силы в когорте молодёжи значительно выше, что определяется тем, что молодых работников чаще увольняют, как вследствие изменения экономической конъюнктуры, так и вследствие нарушения дисциплины или ухода по собственному желанию. Автор отмечает, что работодатели часто увольняют молодых работников, так как последние мало осведомлены о пределах допустимого поведения на работе, чаще нарушают дисциплину и отличаются высоким уровнем абсентеизма. Кроме того, молодые работники часто увольняются сами, что связано с проблемой поиска наилучшего соответствия характеристик работника и рабочего места, подробно рассмотренной нами в рамках анализа теории matching.

Риз отмечает, что молодёжь, живущая с родителями, часто работает для определённой конкретной цели (например, покупка машины или путёвки на отдых) и покидают место работы, как только цель достигнута. Согласно подсчётам автора, вероятность выхода из состава рабочей силы для молодых значительно выше (в 7-15 раз), по сравнению с соответствующей вероятностью для более взрослых возрастных когорт. Важной причиной большого оборота рабочей силы среди молодёжи является то, что первая работа, как правило, требует низкой квалификации и создаёт мало возможностей для обучения и профессионального роста сотрудников.

Риз также рассматривает неактивность молодёжи с позиции работодателя и концепции поиска работы: очень часто молодёжи бывает сложнее найти работу, вследствие следующих факторов:

- молодые работники часто не знают, как правильно составить резюме
- молодые работники могут не знать в чём прийти и как вести себя на интервью
- молодёжи часто не хватает личных контактов, которые могут способствовать устройству на работу.

- Установленная минимальная заработанная плата : молодёжь была бы нанята и работа оплачивалась бы суммой, ниже минимальной заработной платы, если бы не существовало минимально установленного её размера.

В качестве основных последствий неактивности молодёжи Риз рассматривает её влияние на последующие заработки и безработицу, отвергая традиционные последствия безработицы, такие как потери ВВП и снижение дохода семей безработных. В качестве доказательства автор приводит работу Эллвуда [Ellwood, 1982] выводом которой было то, что неактивность незначительно влияет на будущую безработицу, однако достаточно сильно влияет на размер будущей заработной платы. Кроме того, автор отмечает, что безработица и неактивность молодёжи имеет серьёзные последствия для общества, связанные с различными формами девиантного поведения в будущем для такой социальной группы.

Как уже было отмечено выше, тему мобильность по заработной плате молодёжи следует рассматривать во взаимосвязи с проблемой перехода учёба-работа, так как осуществление данного перехода рассматриваемой возрастной когортой ведёт к смещённости оценок в сторону увеличения мобильности по заработной плате за счёт мобильности по рабочим местам и нестабильности состояния занятости, которое переживает молодёжь. Также достаточно подробно проблемы перехода учёба-работа проанализированы в исследованиях таких авторов как Кард, Бланчфлауэр, Леви, Алтонджи, Буркхаузер и др.

Среди отечественных авторов, наибольший вклад в анализ перехода учёба-работа сделал Рощин С.Ю. [Рощин С.Ю.,2006], охарактеризовавший сложность перехода учёба-работа на российском рынке В работе проведён анализ факторов, которые ведут к проблемам молодёжи при переходе учёба-работа, приведена новая модель school-to-work transition на российском рынке труда, в основе которой лежит отказ от традиционной модели учёба - поиск, переход - работа и переход на модель учёба-работа во время учёбы -

работа, сопровождаемая переходом и поиском. Исследование основано на следующих методах анализа:

- анализ транзитивных матриц (матриц перехода), оценивающих вероятность различных статусов занятости индивидов
- эконометрический анализ факторов перехода к работе, выделяющий основные характеристики индивида, влияющие на состояние занятости,
- анализ процесса совмещения учёбы и работы,
- характеристику рабочих мест выпускников,
- анализ заработной платы выпускников
- анализ дополнительного обучения

Проведённый анализ позволил выявить основные закономерности перехода учёба-работа на российском рынке труда, которые будут использованы при исследовании мобильности по заработной плате молодёжи. Также проблеме перехода учёба-работа и занятости студентов были посвящены работы Горчакова В.И., Константиновского Д.Л. и др.

Однако, в целом следует признать, что тема мобильность по заработной плате молодёжи в России является недостаточно разработанной, и несмотря на наличие множества исследований по мобильности по заработной плате в мире, мобильность по заработной плате молодёжи подробно исследуется только лишь в работе Бучински, Хант[Buchinsky,Hunt,2001]. Мобильность по заработной плате в России тщательно исследована только в работе Лукьяновой А.Л.[Лукьянова,2009], однако это исследование анализирует лишь короткий временной промежуток и не рассматривает мобильность по заработной плате молодёжи отдельно. Следовательно, проведение исследования на тему мобильность по заработной плате молодёжи в России, в условиях важности этой темы, описанных выше, является весьма актуальной задачей.

Определение понятия молодёжь и анализ состояния молодёжного рынка труда в России

В соответствии со Стратегией государственной молодёжной политики в Российской Федерации, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года №1760-р, к категории молодёжи относятся граждане в возрасте от 14 до 30 лет. Это наиболее общий возрастной интервал, не учитывающий «контексты» ситуаций, в которых приходится рассматривать молодёжь. Однако, в некоторых ситуациях данный подход имеет свои ограничения. В частности, при изучении многих экономических, политических и правовых вопросов в качестве объекта анализа должна выступать совершеннолетняя молодёжь, которая полноценно включена в общественное разделение труда.

Для целей данного исследования, под молодёжью мы будет понимать индвидов в возрасте от 15 до 30 лет, что обусловлено особенностями базы данных РМЭЗ-ВШЭ, в которой имеются работающие индивиды в возрасте от 15 лет. Верхнюю возрастную границу определим возрастом 30 лет, что обусловлено с одной стороны традицией российских социологических исследований, а с другой стороны - проблемой истощения выборки. В случае, если мы «опустим» возрастную границу количество наблюдений будет недостаточным для осуществления какого-либо содержательного анализа и распространения выводов на всю генеральную совокупность.

Современная ситуация на рынке труда, обусловленная произошедшим в 2008 году глобальным экономическим кризисом и продолжающейся стагнацией и рецессией мировой экономики характеризуется увеличением уровня безработицы. Одной из наиболее пострадавших от кризиса групп населения является молодёжь: значительно увеличился уровень безработицы во всех странах ОЭСР, в наибольшей степени пострадали страны южной Европы с традиционно высоким уровнем безработицы. Если в 2007 году уровень молодёжной безработицы в Испании и Греции составлял около 19%,

то к 2012 году - превысил отметку в 50%, негативные тенденции в области молодёжной занятости наблюдались во всех без исключения странах ОЭСР.

Молодёжный рынок труда в России в значительно меньшей степени пострадал от кризиса по сравнению с соответствующим сегментом рынка труда других стран Европы, что обусловлено быстрым выбыванием старших возрастных когорт и ранним выходом на пенсию, вследствие низкой продолжительности жизни, наличием «псевдозанятости»- сохранение рабочих мест, которые на самом деле не нужны. Кроме того, сырьевая направленность российской экономики и растущий на протяжении 2000-х годов сектор услуг также создаёт занятость для молодёжи, решая проблему безработицы. Оценки уровня экономической активности и занятости молодёжи за 2009 год представлены в Таблице 1.

Таблица 1.

Экономически активное население(тыс.чел)	из них		Экономически неактивные	Уровень экономической активности(%)	Уровень занятости(%)	Уровень безработицы(%)
	Занятые	Безработные				
19690	16985,2	2705,1	14396	57,8	49,8	13,7

Источник: Молодёжь в России,2010. Росстат.

Согласно полученным Росстатом результатам, по сравнению с другими странами, уровень молодёжной безработицы в России остаётся невысоким и не превышает 14% экономически активного населения. В то же время, уровень экономической активности молодёжи составляет только 58%, почти 14,5 млн. человек являются экономически неактивными, что объясняется большим количеством студентов дневных форм обучения.

На протяжении исследуемого в работе периода(1994-2009 годы) молодёжный рынок труда испытывал на себе влияние различных тенденций, связанных с изменением социально-экономической модели, изменениями в охвате общества высшим образованием и наличием макроэкономических шоков. С развалом Советского Союза и переходом от планово-командной к рыночной экономике, произошло значительное обесценение человеческого капитала советских специалистов, связанное с тем, что навыки и

компетенции, которыми они обладали, оказались ненужными в рамках рыночной экономики, которая начала предъявлять спрос на другие элементы человеческого капитала, такие как знание иностранных языков, предпринимательская активность, знание основ права и др.В этих условиях молодёжные возрастные когорты получили шанс на быстрое продвижение и имели большую вероятность быть занятыми. В 2000-е годы наблюдалась стабилизация рынка труда, связанная с насыщением рынка работниками, обладающими новым, востребованным в рыночной экономике человеческим капиталом, как следствие, мобильность по заработной плате молодёжных возрастных когорт в 90-е годы должна быть выше, чем в 2000-е.

Существенное влияние на состояние молодёжного рынка труда оказывала ситуация, связанная с появлением массового спроса на высшее образование и распространением последнего среди значительной части молодёжных когорт. Если в начале 90-х годов высшее образование получали порядка 30-40% выпускников школ, то к 2010 году практически 70% школьников будут поступать в учреждения высшего образования. Значительное увеличение доли работников с высшим образованием на рынке труда не компенсировалось изменением структуры экономики в пользу интеллектуалоёмких рабочих мест. По оценкам экспертов, структура современной российской экономики такова, что в структуре спроса на труд, работники с высшим образованием составляют лишь 30%, тогда как имеется устойчивая тенденция спроса на низкоквалифицированных работников. Структура предложения труда формируется с точностью до наоборот.

Вполне естественно, что в этих условиях наблюдаются значительные диспропорции на молодёжном рынке труда, избыточный спрос на низкоквалифицированную рабочую силу компенсируется потоком мигрантов, в то время как избыточное предложение ведёт к молодёжной безработице. В свою очередь молодёжная безработица является крайне негативным явлением, так как ведёт к существенным негативным

социальным экстерналиям для общества, вследствие склонности молодёжи к девиантному поведению в случае неудач на рынке труда.

Данные о структуре занятой молодёжи по возрасту и уровню образования представлены в Таблице 2.

Таблица 2.

СТРУКТУРА ЗАНЯТОЙ МОЛОДЕЖИ ПО ВОЗРАСТУ И УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ в среднем за 2009 г.

(по данным обследований населения по проблемам занятости; в процентах)

	Занятое население в возрасте 15-29 лет	из них в возрасте, лет			Имеют образование в возрасте 15-29 лет					
		15-19	20-24	25-29	высшее профессиональное и послевузовское	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Всего	**100**	**5,4**	**40,3**	**54,2**	**28,8**	**24,1**	**18,6**	**22,7**	**5,4**	**0,5**
из общей численности:										
мужчины	100	6,2	40,3	53,5	23,5	21,4	22,3	25,4	6,7	0,6
женщины	100	4,5	40,5	55,1	35,2	27,2	14,1	19,4	3,8	0,3
городское население	100	4,1	39,4	56,4	32,8	24,6	18,7	20,3	3,3	0,2
сельское население	100	9,4	43,1	47,5	16,7	22,3	18,1	29,8	11,8	1,3

Источник: Молодёжь в России,2010. Росстат

Согласно полученным Росстатом оценкам, среди молодёжи в возрасте 15-29 лет, наибольшая доля приходится на индивидов с высшим образованием 28,8%, следует отметить, что имеется в виду законченное высшее образование и значительная доля молодёжи его ещё получает. При этом охват высшим образованием среди мужчин и женщин различается. Женщины имеют большую склонность к получению высшего образования(35,2%), в то время только 23,5% мужчин данной возрастной когорты имеют высшее образование. Молодёжь, проживающая в городе, с большей вероятностью имеет высшее образование(32,8%), чем сельские жители(16,7%).

Молодые работники выходят на рынок труда в среднем после 20 лет, однако действительно массово работать начинают уже в возрасте 23-24 года. До 20 лет работают лишь 5,4% от молодёжной когорты.

Несмотря на широкий охват высшим образованием, его наличие всё ещё даёт значительную отдачу и приносит успех на рынке труда, что отражается в более низком уровне безработных среди имеющих высшее образование. Согласно данным Таблицы 3, с уменьшением уровня

образования растёт и доля безработных в соответствующей образовательной группе.

Таблица 3.

СТРУКТУРА БЕЗРАБОТНОЙ МОЛОДЕЖИ ПО ВОЗРАСТУ И УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ в среднем за 2009 г.

(по данным обследований населения по проблемам занятости; в процентах)

	Безработные в возрасте 15-29 лет	из них в возрасте, лет			Имеют образование в возрасте 15-29 лет					
		15-19	20-24	25-29	высшее профессиональное и послевузовское	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Всего	**100**	**15,4**	**50,4**	**34,2**	**16,4**	**17,4**	**17,3**	**36,5**	**11,1**	**1,2**
из общей численности:										
мужчины	100	14,9	51,2	33,9	13,5	15,0	21,0	36,5	12,8	1,2
женщины	100	16,0	49,5	34,5	19,7	20,3	12,9	36,6	9,2	1,3
городское население	100	15,7	49,7	34,6	19,8	19,3	18,3	33,0	8,6	1,0
сельское население	100	14,8	51,8	33,4	9,5	13,6	15,2	43,7	16,2	1,7

Источник: Молодёжь в России,2010. Росстат

Наибольшая доля безработных наблюдается среди обладателей среднего образования(36,5%), тогда как среди молодёжи имеющей высшее образования уровень безработицы составляет 16,4%.

Кроме того, молодёжный рынок труда в России, как и рынок труда в целом, на протяжении исследуемого периода был подвержен множественным макроэкономическим шокам, крупнейшими из которых явились дефолт 1998 года и экономический кризис 2008 года. В этот период мы прогнозируем отрицательную динамику заработной платы, однако влияние на мобильность не является однозначным. Вполне возможно, что макроэкономические шоки наоборот стимулируют мобильность, вследствие увеличения мобильности по рабочим местам и оптимизацией затрат предприятиями с избавлением от низкоэффективных работников и более быстрым продвижением наиболее производительных.

Основные рабочие места для молодёжной возрастной когорты создавались в секторе услуг, который демонстрировал значительный рост в течение всех 2000-х готов и создавал занятость для образованной молодёжи.

Распределение молодёжной возрастной когорты по видам экономической деятельности представлено в Таблице 4.

Таблица 4.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В ВОЗРАСТЕ 15-29 ЛЕТ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ за 2009 г.

(по данным обследования по проблемам занятости)

	Тысяч человек			в % к итогу		в % к занятым по данному виду деятельности
	население в возрасте 15-29 лет	в том числе:				
		город	село	город	село	
Всего	16985,2	12786,5	4198,7	75,3	24,7	24,5
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1210,4	252,3	958,1	20,8	79,2	21,2
Рыболовство, рыбоводство	23,1	13,0	10,1	56,4	43,6	19,0
Добыча полезных ископаемых	306,8	243,7	63,0	79,5	20,5	22,3
Обрабатывающие производства	2404,6	2008,5	396,1	83,5	16,5	22,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	361,4	286,8	74,6	79,4	20,6	16,2
Строительство	1282,7	954,8	327,8	74,4	25,6	26,1
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользован	3350,1	2731,4	618,7	81,5	18,5	31,7
Гостиницы и рестораны	441,5	354,8	86,7	80,4	19,6	30,9
Транспорт и связь	1443,4	1160,9	282,5	80,4	19,6	22,1
Финансовая деятельность	417,1	377,1	39,9	90,4	9,6	33,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1106,8	961,9	145,0	86,9	13,1	24,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	1845,7	1308,1	537,7	70,9	29,1	33,2
Образование	1159,6	849,4	310,2	73,2	26,8	17,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	952,8	717,9	234,9	75,3	24,7	17,4
Предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных и других услуг	679,2	565,9	113,3	83,3	16,7	25,5

Как видно из данных Таблицы 4, к секторам, внесшим наибольший вклад в занятость молодёжи можно отнести финансовую деятельность(33,7%), госуправление и обеспечение военной безопасности(33,2%), оптовую и розничную торговлю(31,7%) а также гостиницы и рестораны(30,9%). Таким образом, можно сделать вывод, что напряжённость на молодёжном рынке труда, связанная с структурным несоответствием спроса и предложения на квалифицированный труд в условиях широкого охвата высшим образованием, в 2000-х годах компенсировалось ростом сектора услуг и занятостью в этом секторе.

Глава 2. Измерение мобильности по заработной плате в России

2.1. Методология исследования и формулировка гипотез

На основе рассмотренных теоретических концепций и с учётом задач исследования нами сформированы ряд гипотез относительно мобильности по заработной плате молодёжи в России:

1. Мобильность по заработанной плате среди молодёжи выше, чем среди других возрастных групп.
2. Уровень мобильности по заработанным платам в 90-х годах выше соответствующего уровня 2000-х годов
3. Мобильность по заработной плате является процессом, детерминируемым различными социально-демографическими характеристиками индивида и характеристиками его рабочего места.

Тестирование первых двух гипотез будет основано на следующих методах анализа:

- Разбиение выборки на децили в зависимости от сообщенной респондентом величины заработанной платы.
- Анализ матриц переходов, который основывается на расчёте доли индивидов в заданном квантиле распределения во временной период t, которые остались в данном квантиле и в период t+k
- расчёт показателей мобильности по заработанной плате на основе индексов мобильности Шоррокса, Диккенса и суммирования главной диагонали матрицы переходов.

Гипотеза о более высоком уровне мобильности молодёжи по сравнению с другими возрастными когортами будет тестироваться при помощи сравнительного анализа показателей мобильности, измеряемых на основе индекса Диккенса, для молодёжи и более старших возрастных групп.

Рассмотрим индекс Шоррокса, представляющий собой отношение индекса неравенства в суммарном (за несколько периодов) трудовом доходе к взвешенной сумме индексов неравенства в каждом из периодов. В качестве весов используются средние уровни заработных плат в каждом из периодов (μx и μy). Для двух периодов времени формула для расчета индекса выглядит следующим образом:

$$R = \frac{I_{x+y}}{(\mu_x I_x + \mu_y I_y)/(\mu_x + \mu_y)}$$

Где I_{x+y} - индекс неравенства в суммарном (за несколько периодов) трудовом доходе

I_x - индекс неравенства за период X

I_y - индекс неравенства за период Y

μ_x - средний уровень зарплат за период X

μ_y - средний уровень зарплат за период Y

Индекс Диккенса находится по следующей формуле:

$$M = \frac{2\sum_{i=1}^{N}\left|pc_{it} - pc_{i,t+1}\right|}{N}$$

где pc_{it} и $pc_{i,t+1}$–процентильный ранг i-го индивида соответственно в году t и t+1,

N-количество наблюдений.

Эконометрическая оценка детерминант мобильности по заработной плате проводится при помощи метода наименьших квадратов(МНК) и моделей с фиксированными и случайными эффектами. Модель имеет следующий вид:

$$Log(Wage) = \alpha + \beta * X + \eta * Z + \varepsilon$$

Также в работе будет проведён анализ детерминант мобильности по заработной плате, основанный на методах эконометрического анализа, в частности, стандартного метода наименьших квадратов (МНК). Эконометрическая модель выглядит следующим образом:

$$Log(\Delta Wage) = \alpha + \beta * X + \eta * Z + \varepsilon$$

где : X- вектор социально-демографических характеристик индивида: пол, возраст, брачный статус и др.

Z- вектор характеристик работы и рабочего места индивида: смена места работы, смена профессии, часы работы, сектор занятости, специфический стаж и др.

Log(ΔWage)- разность логарифмов заработной платы индивида в периоды t+1 и t

2.2. Данные и проблемы измерения

Для изучения мобильности по заработной плате необходимы так называемые лонгитюдные или панельные данные. Наш анализ опирается на данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья (РМЭЗ) за 1994-2009 гг. и данные Федеральной службы государственной статистики. Следует отметить, что РМЭЗ(RLMS)- единственное в России панельное обследование домохозяйств, в котором задаются вопросы о заработной плате.

Используемая в работе выборка ограничена респондентами трудоспособного возраста, которых можно отнести к молодёжной возрастной когорте, т.е. в нее входят женщины и мужчины, которые находятся в возрасте от 15 до 30 лет в течение каждого года. В качестве контрольной группы для сравнения мобильности по заработной плате молодёжи и других возрастных групп выделим занятых индивидов в возрасте 31-60 лет.

Предполагается сопоставить данные по мобильности за различные годы, таким образом, будет проведён сравнительный анализ когорт, на основе которого могут быть сделаны выводы о различиях в уровне мобильности по заработанной плате между 90-ми и 2000-ми годами. В последующих частях работы для сравнения мобильности по заработной плате молодёжи и других возрастных когорт в выборку будут включены все респонденты, находившиеся в трудоспособном возрасте на соответствующий год наблюдения, исключая военнослужащих и безработных.

Спорным вопросом является целесообразность включения учащихся и студентов, а также лиц, которые в течение некоторого периода времени в исследовании являлись безработными или находились в режиме неполной занятости и на временных работах, не соответствующих их уровню образования и способностям. Так, например, в работе Лукьяновой А.Л. [Лукьянова А.,2009], указанные группы респондентов были исключены из выборки. В то же время, в ключевой зарубежной работе по теме мобильность

по заработной плате, написанной Бучински и Хант [Buchinsky M., Hunt J.,2001], рассматривались не только студенты и лица, имеющие временную работу, но и безработные, т.е лица, доход которых за определённый момент времени в течение периода исследования был равен 0. В данной работе мы не учитываем безработных, а рассматриваем лиц, которые за рассматриваемый период имеют доход.

Из выборки исключены военнослужащие, поскольку их доходы формируются за пределами рынка труда. Кроме того, в первой части работы мы рассматриваем только лиц, получавших трудовой доход в течение указанного периода, таким образом, из выборки исключаются безработные. В последующих частях работы целесообразно рассмотреть в том числе и безработных.

Ключевой переменной в нашей работе является сообщенная самим респондентом величина среднемесячной заработной платы по основному месту работы за последние 30 дней. Для приведения данных о заработной плате за разные годы к сопоставимому виду мы дефлируем их на годовые индексы потребительских цен. При этом используется общероссийский индекс цен, приведённый на официальном сайте федеральной службы государственной статистики. Размер заработной платы индивидов скорректирован на соответствующие темпы инфляции и приведён к ценам начала 2010 года.

Крайние значения на хвостах распределения по заработной плате («аутлайеры») могут существенно искажать показатели неравенства и мобильности. Для устранения их возможного влияния мы исключили по 0,5% самых высоких и низких заработков в каждом из раундов обследования.

В результате указанной процедуры отбора в выборку для каждого года наблюдается различное значение наблюдений, удовлетворяющих критериям отбора. Ключевым показателем, для понимания динамики заработной платы респондентов, отобранных в выборку, является сообщённая самим

респондентом средняя заработанная плата, полученная по основному месту работы в течение последних 30 дней.

Следует отметить также наличие определённых проблем измерения, связанных со сложностями расчёта заработной платы за 90-е годы. Действительно, в 90-е годы существовала проблема задержек заработной платы и выплат заработной платы не денежными ценностями, например, при помощи продукции предприятия, наличие «контрактных» заработных плат. В результате мы получаем смещённость в сторону завышения реального уровня мобильности в 90-е годы, так как высокая мобильность по заработной плате могла сглаживаться за счёт наличия не денежных механизмов выплат. Для 2000-х годов такой проблемы не существует.

2.3. Основные описательные характеристики выборки

Рассмотрим основные описательные статистики выборки, представленные в Таблице 1.:

Таблица 1.

Основные описательные статистики выборки

Год	Кол-во наблюдений	Средняя зарплата	Возраст	Доля мужчин	Доля сель. жит.	Состоят в браке
1994	642	7264,89	24,15	51,09	16,2	58,41
1995	899	6519,421	24,24	49,62	13,96	61
1996	689	8206,814	24,46	48,55	14,87	61,71
1998	741	4240,896	24,51	49,71	16,86	64,37
2000	1009	6083,452	24,59	50,23	18,21	63,91
2001	1189	8109,708	24,53	50,33	17,95	64,67
2002	1294	8990,868	24,61	49,2	19,5	62,68
2003	1361	9387,213	24,47	48,64	17,92	63,25
2004	1453	10500,59	24,58	48,9	18,39	61,89
2005	1426	11552,06	24,56	48,68	17,98	64,11
2006	1724	13038,66	24,47	47,06	19,97	63,63
2007	1731	15060,65	24,46	47,01	21,27	64,06
2008	1820	16299,31	24,38	46,37	21,21	65,39
2009	1749	14399,85	24,69	44,29	20,45	64,96

Источник: составлено автором на основе РМЭЗ-ВШЭ

Расчёты, проведённые по выборке, указывают на следующие тенденции, связанные с социально-демографическими характеристиками респондентов: значительно сократилась доля мужчин в выборке, увеличилась доля сельских жителей и индивидов, состоящих в браке.

Ключевой характеристикой молодёжного рынка труда является динамика заработной платы, на основе которой можно определить основные тенденции и спрогнозировать дальнейшее изменение уровня оплаты труда молодёжи. Для решения этой задачи, на данных РМЭЗ за 1995-2009 годы были рассчитаны средние значения заработной платы для индивидов в возрасте от 15 до 30 лет (на основе самооценки индивидом средней заработанной платы, полученной по основному месту работы в течение последних 30 дней).

Следует отметить, что уровень заработных плат для каждого года приведён к ценам 2010 года за счёт дефлирования на соответствующие среднегодовые темпы инфляции. На основе данных, представленных на рис.1. можно сделать вывод о поступательном увеличении уровня заработной платы молодёжи в течение всего периода, кроме моментов острого экономического кризиса 1998 и 2008 годов. За отчётный период реальная заработная плата увеличилась более чем в 2 раза. Построенные модели трендов предсказывают дальнейшее увеличение заработных плат, причём модель линейного тренда показывает значительно большее увеличение по сравнению с логарифмическим трендом. Несмотря на построенные модели, не стоит переоценивать их значимость, ведь общий уровень заработных плат в России в значительной степени «привязан» к ценам на энергоресурсы, отличающихся своей волатильностью.

Рис.1. Динамика средней заработной платы

Источник: расчёты автора на основе РМЭЗ

Сравним уровень заработных плат молодёжи со средним уровнем заработных плат для экономики в целом как по данным RLMS, так и по данным Росстата.

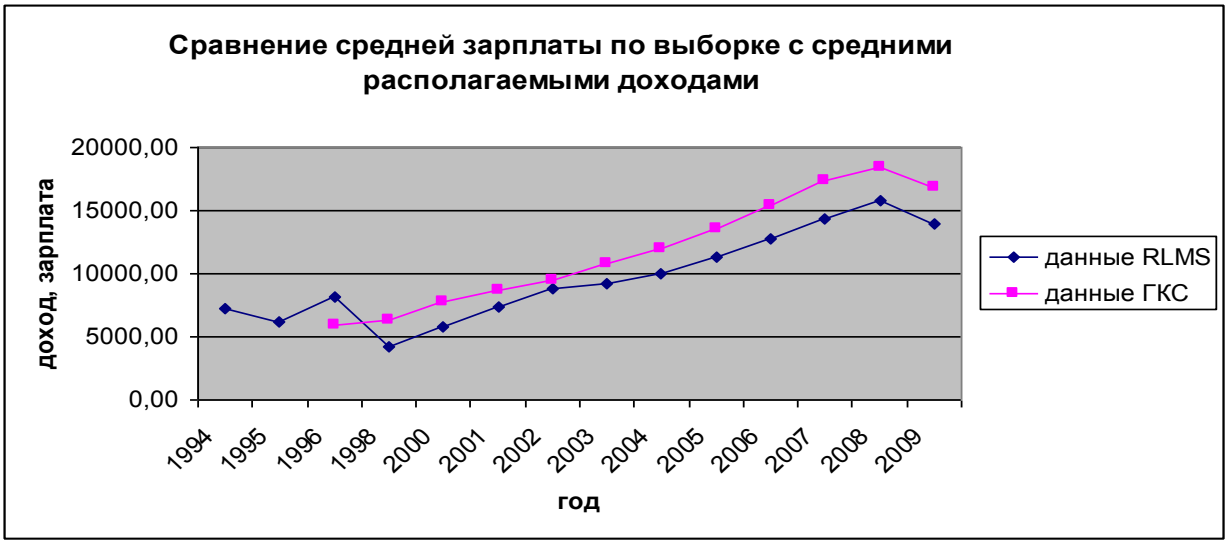

Рис. 2. Сравнение средней зарплаты молодёжи по РМЭЗ с данными Федеральной службы государственной статистики

Источник: расчёты автора на основе РМЭЗ-ВШЭ и данных Росстата

Как видно из рисунка 2, значение средней зарплаты по выборке и данные Росстата различаются, что подтверждает гипотезу о смещённости базы RLMS в сторону низкодоходных групп населения. Кроме того, Федеральная служба государственной статистики рассматривает данные о доходах населения, которые включают как трудовые доходы в виде зарплаты, так и нетрудовые доходы, в то время, как мы проводим анализ только трудовых доходов, следовательно, при прочих равных условиях, доходы населения должны быть выше заработной платы. Также меньшие средние значения заработной платы может быть вызвана когортной смещённостью, то есть тем, что мы рассматриваем лишь молодёжную когорту, доходы которой, как правило, меньше доходов взрослых трудоспособных когорт, в то время как Федеральная Служба государственной статистики рассчитывает данные для всех возрастных групп в совокупности.

Интересной для анализа также является сравнение средней зарплаты молодёжной когорты с соответствующим показателем для остальных трудоспособных возрастов, куда мы включили индивидов от 31 до 60 лет. Таким образом, мы можем определить наличие сегрегации по заработной

плате для молодёжи. Для решения этой задачи был рассчитан коэффициент, исчисляемый как отношение средних зарплат молодёжи и индивидов в возрасте 31-60 лет.

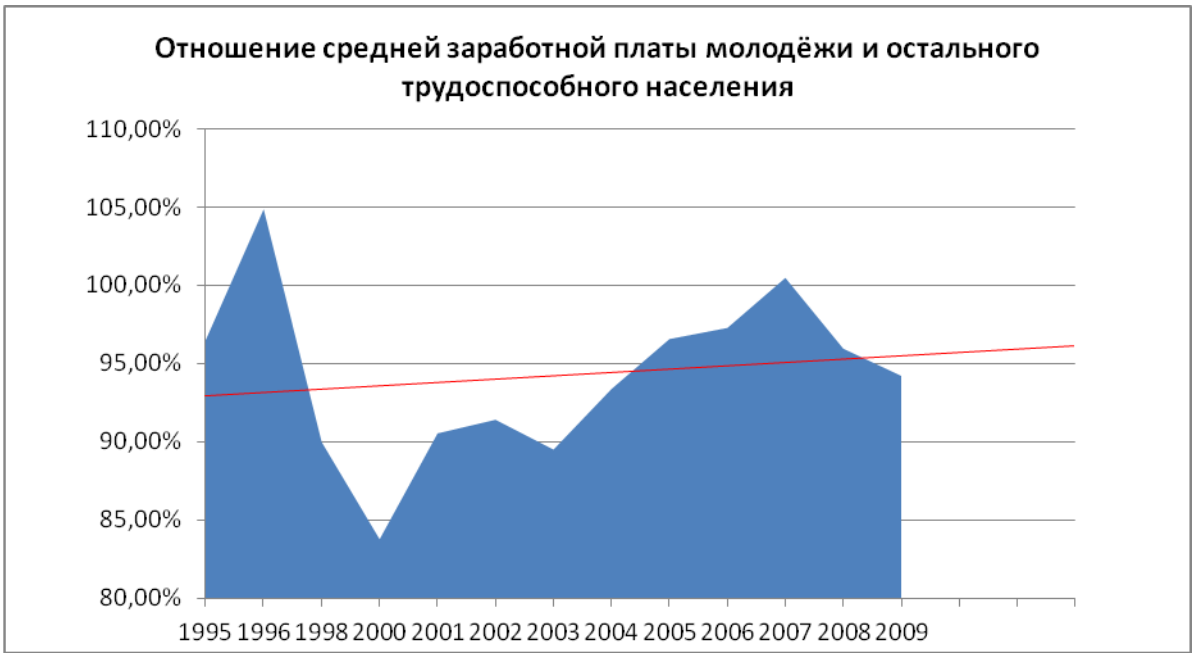

Рис.3. Отношение средней заработной платы молодёжи и остального трудоспособного населения

Представленные на рисунке 3 данные показывают, что в целом уровень заработных плат молодёжной возрастной когорты составлял в среднем 90-95% от уровня заработных плат возрастной когорты 31-60 лет. Однако, следует отметить, что в 1996 году средняя заработная плата молодёжи превысила уровень заработной платы старших возрастов, а в 2007 году уровни были практически одинаковы. В то же время в 2000 году наблюдалось резкое снижение относительной заработной платы молодёжи, которая составила порядка 83% от уровня оплаты труда когорты 31-60 лет. Такие «аутлайеры» являются труднообъяснимым феноменом, однако интересно отметить тот факт, что годы, в которые происходили «выбросы» совпали с кампаниями по выбору президента РФ соответственно в 1996,2000, 2007-2008 годах, и возможно это каким-то образом связано с «вбрасыванием» ликвидности в бюджетную сферу перед выборами.

На основе представленной информации можно сделать вывод, что существует определённый «штраф» за принадлежность к молодёжной

возрастной когорте, размер его колеблется в районе 5-6%, однако в данном случае говорить об определённой сегрегации молодёжи по заработной плате не уместно.

2.4. Мобильность по заработной плате в России.

Важным аспектом при анализе оплаты труда молодёжи является вопрос о мобильности по заработной плате молодёжи, так как анализ этого явления может быть использован для изучения состояния рынка труда молодёжи, на его основе могут быть сделаны заключения о том, как складывается карьера молодых работников после окончания учебных заведений, какие группы молодёжи испытывают увеличение или снижение трудовых доходов, какими факторами это обусловлено. Изучение мобильности по заработной плате молодёжи может дать также ответы на то, как проходят начальные стадии развития карьеры молодых, как начальная заработная плата влияет на последующий уровень доходов.

К основным показателям, на основе которых можно проанализировать уровень мобильности молодёжи по заработной плате следует отнести следующие:

- Индекс мобильности, рассчитываемый на основе анализа матриц переходов и представляющий из себя вероятность остаться в прежнем дециле распределения
- Индекс Диккенса (также рассчитываемый на основе матриц переходов)
- Индекс Шоррокса, измеряющий мобильность при помощи сравнения индексов неравенства для различных периодов времени

. На основе базы РМЭЗ нами были рассчитаны соответствующие показатели мобильности по заработной плате за период с 1995 по 2009 годы. Результаты расчета соответствующих индексов мобильности представлены в Таблице 2. Различные показатели мобильности использовались для проверки устойчивости отслеженных тенденций.

Таблица 2

Индексы мобильности по заработной плате молодёжи за 1995-2009 гг.

Год	Индекс Шоррокса	Индекс Диккенса	Мобильность(матрицы переходов)
1994-1995	0,90	0,34	78,80%
1995-1996	0,87	0,35	78,99%
1996-1998	0,94	0,38	77,15%
1998-2000	0,98	0,37	79,76%
2000-2001	0,91	0,36	76,39%
2001-2002	0,92	0,36	76,17%
2002-2003	0,89	0,35	76,77%
2003-2004	0,86	0,33	74,12%
2004-2005	0,89	0,34	73,09%
2005-2006	0,91	0,34	76,45%
2006-2007	0,92	0,32	75,09%
2007-2008	0,90	0,3	69,48%
2008-2009	0,92	0,31	64,95%

Источник: Расчёты автора на основе базы РМЭЗ

В более наглядной форме данные представлены на рис. 4.-5. Рассмотрим раздельно индексы Диккенса, мобильности и индекс Шоррокса. Данное разделение основано на различности методологий, по которым были рассчитаны индексы (анализ матриц переходов или неравенство). В качестве индекса неравенства для расчёта индекса Шоррокса использовался индекс Джинни.

Рис. 4. Динамика индекса Диккенса

Указанный индекс Диккенса был также рассчитан не только для молодёжной возрастной когорты, но и для всей выборки. Результаты расчета представлены в Таблице 3.

Таблица 3.

Сравнение индекса Диккенса для молодёжной и старшей возрастных когорт

Индекс Диккенса		
год	Молодёжная когорта	Старшая возрастная когорта
1994-1995	0,34	0,29
1995-1996	0,35	0,31
1996-1998	0,38	0,33
1998-2000	0,37	0,31
2000-2001	0,36	0,3
2001-2002	0,36	0,3
2002-2003	0,35	0,28
2003-2004	0,33	0,28
2004-2005	0,34	0,29
2005-2006	0,34	0,28
2006-2007	0,32	0,26
2007-2008	0,3	0,25
2008-2009	0,31	0,25

Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ-ВШЭ

Как видно из Таблицы 3, значение индекса Диккенса для более старших возрастных когорт значительно ниже по сравнению с молодёжной когортой. Таким образом, можно сделать вывод о том, что мобильность по заработной плате молодёжи превышает мобильность по заработной плате более старших трудоспособных когорт. Данный результат соответствует полученным в большинстве других работ по мобильности оценкам[Buchinsky,Hunt, Dickens, Лукьянова].

Анализ мобильности на основе рассмотрения матриц перехода и расчёта соответствующих индексов выявил устойчивую тенденцию к снижению уровня мобильности в 2000-х годах по сравнению с 90-ми годами. Данную тенденцию можно объяснить нестабильностью экономики в целом и доходов в 90-е годы и последующим периодом стабильности и постоянного роста экономики.

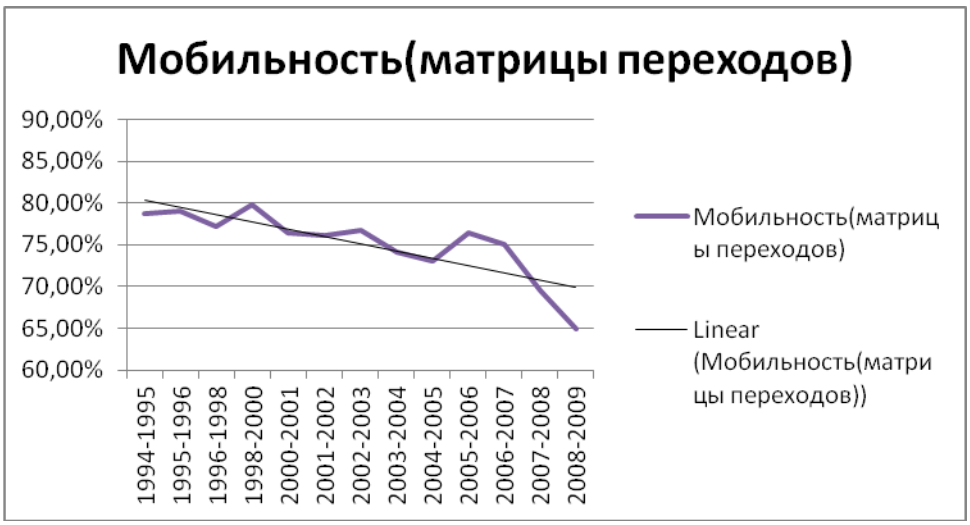

Рис. 5. Мобильность на основе матриц переходов

Анализ мобильности на основе рассмотрения динамики индекса Шоррокса не может дать однозначного ответа на то, как изменялась мобильность в указанный период, на протяжении всего исследуемого периода наблюдались значительные колебания, построенный линейный тренд указывает на некоторое снижение значения индекса, а значит и уровня мобильности.

Рис. 6. Мобильность на основе индекса Шоррокса

Проведённый анализ мобильности по заработной плате позволил сделать вывод о снижении уровня мобильности в 2000-е годы по сравнению с 90-ми годами, что, предположительно, говорит об уменьшении вероятности социальной мобильности и недостаточно эффективной работе механизмов «социального лифта». Таким образом, несмотря на значительный рост доходов за указанный период, снижение уровня мобильности говорит о не совсем благополучной ситуации на молодёжном рынке труда, а ведь именно

для молодёжной возрастной когорты мобильность и наличие социальных лифтов является важнейшей характеристикой рынка труда.

Основные выводы по анализу динамики заработной платы и мобильности молодёжи:

1. Динамика реальной заработной платы молодёжи на протяжении исследуемого периода неуклонно возрастала, кроме двух кризисных периодов в 1998 и 2008 годах.
2. За рассматриваемый период реальная заработная плата молодых работников увеличилась более чем в 2,5 раза с уровня в 6000 рублей, до 16000.
3. Уровень заработных плат молодёжной возрастной когорты составлял в среднем 90-95% от уровня заработных плат старших трудоспособных когорт
4. Мобильность по заработной плате в течение рассматриваемого периода неуклонно уменьшалась, и в 1990-е годы была значительно выше, чем в 2000-е. Однако, возможно, имеет место некоторая переоценка мобильности за 90-е годы, вследствие учёта только денежной заработной платы и не включение в расчёт не денежных форм оплаты труда таких как бартер, оплату продукцией предприятия и задержки зарплаты, которые были весьма распространены в 90-е годы.

2.5. Построение профилей возраст-зарплата, образование – зарплата и описательные статистики, связанные с рабочим местом индивида

Важным элементом работы является анализ профилей возраст-доход и образование- доход. На основе слитой выборки РМЭЗ отдельно за 90-е годы и за 2000-е годы были рассчитаны соответствующие профили возраст-доход зависимости уровня заработной платы от возраста респондентов. Результаты расчётов представлены на рис. 7-8.

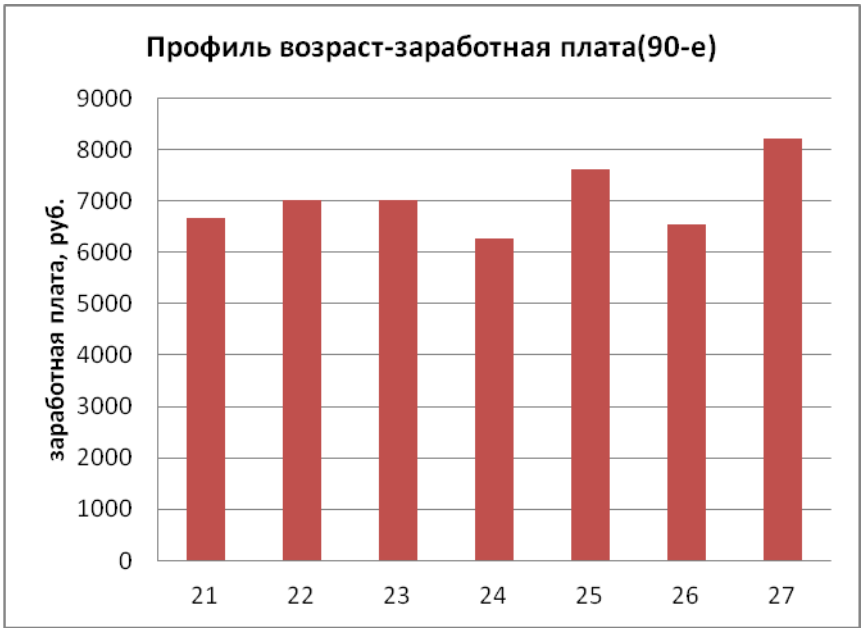

Рис.7. Профиль возраст-заработная плата(90 годы)

Рис.8. Профиль возраст-заработная плата (2000-е годы).

В 90-е годы наблюдается общая тенденция к возрастанию заработной платы респондента с возрастом, однако это не подтверждается для возраста 24 и 26 лет, что обусловлено, возможно, перерывами в наблюдениях. В 2000-е годы заработная плата вела себя значительно стабильнее, монотонно возрастая с увеличением возраста респондента до 26 лет. Таким образом, можно отметить наличие общей тенденции к возрастанию заработной платы в зависимости от возраста респондента в 2000-е годы, и для большинства возрастов в 90-е. На основе анализа профиля образование - заработная плата можно сделать предварительные выводы об отдаче на образование для молодёжных возрастных когорт. Анализ, проведённый для временного промежутка 2005-2009 г. представлен на рис. 9.

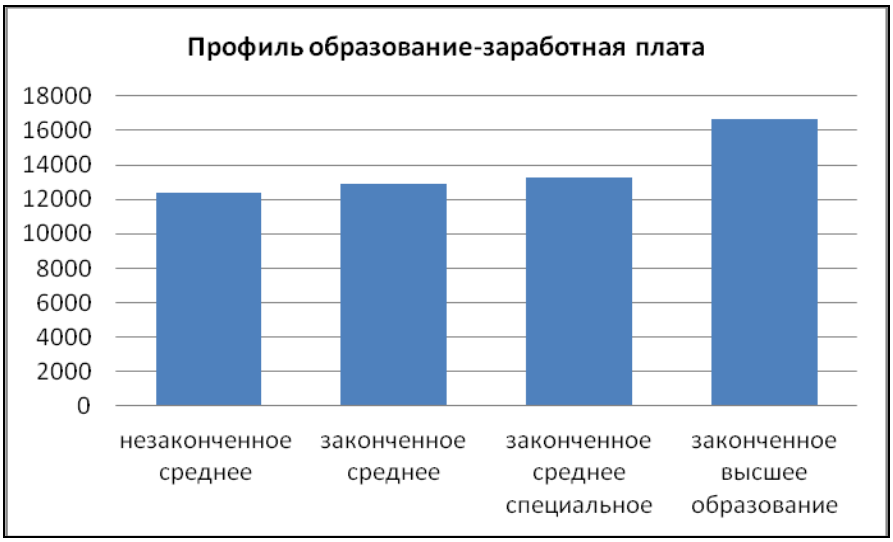

Рис.9. Профиль образование- заработная плата (2005-2009 гг.)

Уровень заработной платы неуклонно возрастает с уровнем образования, причём наибольшую отдачу для молодёжной возрастной когорты даёт именно законченное высшее образование, в то время как разница между незаконченным средним и законченным средним образованием не является настолько значимой.

Рассмотрим другие важные характеристики выборки, связанные с уровнем образования индивидов, сменой рабочих мест либо профессии, наличием специфического стажа и типом собственности предприятия. Рассчитанные для 90-х и 2000-х годов значения представлены в Таблицах 3-5.

Таблица 3

Описательные статистики выборки 1994-1998 гг.

Показатель	1994	1995	1996	1998
Специфический стаж	2,55	2,54	2,41	1,98
Государственный сектор	52,71%	52,52%	49,34%	44,61%
Образование:				
незаконченное среднее	10,20%	6,63%		
законченное среднее	46,94%	45,44%		
законченное среднеспециальное	24,94%	31,48%		
законченное высшее	17,91%	16,45%		

Таблица 4

Описательные статистики выборки 2000-2009 гг.

Показатель	2000	2001	2002	2003	2004
Специфический стаж	2,34	2,33	2,26	2,31	2,37
Государственный сектор	43,64%	41,86%	40,36%	38,39%	34,98%
Смена места работы	39,36%	25,14%	22,96%	22,15%	22,28%
Смена профессии	29,18%	19,15%	16,76%	15,16%	16,23%
Образование:					
Незаконченное среднее					
Законченное среднее					
Законченное среднеспециальное					
Законченное высшее					

Таблица 5

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009
Специфический стаж	2,3	2,17	2,16	2,22	2,31
Государственный сектор	30,28%	31,47%	27,94%	26,82%	25,77%
Образование:					
незаконченное среднее	11,95%	15,04%	13,69%	13,35%	13,06%
законченное среднее	35,77%	37,14%	36,79%	27,05%	27,25%
законченное среднеспец.	29,83%	24,21%	25,30%	33,69%	32,56%
законченное высшее	22,45%	23,61%	24,23%	25,80%	27,13%

Смена места работы	24,33%	23,07%	23,93%	18,98%	21,94%
Смена профессии	17,31%	15,64%	17,50%	14,60%	15,98%

Рассмотрим основные тенденции, проявившиеся за исследуемый период. В целом, снизилось среднее количество лет специфического стажа на одном предприятии с уровня 2,55 до 2,31 лет, особенно сильным было снижение в 1998 году, когда уровень специфического стажа принял своё минимальное значение, равнявшееся 1,98 лет. Полученные результаты можно связать с увеличением мобильности по рабочим местам и снижением отдачи на специфический стаж в 90-х годах и стабилизацией этого процесса в 2000-х, о чём говорят существующие исследования.

Доля молодых работников, сменивших рабочее место, в 2000-е годы заметно снизилась с 39 до 21%. Уменьшились также доля респондентов, сменивших профессию, с 29 до 15%. Эти данные представлены на рис. 10.

Несмотря на смещённость оценок доли индивидов, имеющих высшее образование, связанную с присутствием в выборке респондентов в возрасте 15-18 лет, которые не могли иметь никакого образования, кроме среднего вследствие возраста, виден общий тренд. Доля респондентов, имеющих высшее образование, значительно возросла в конце 2000-х годов по сравнению с началом 90-х, и на протяжении периода с 2005 по 2009 год продолжала возрастать.

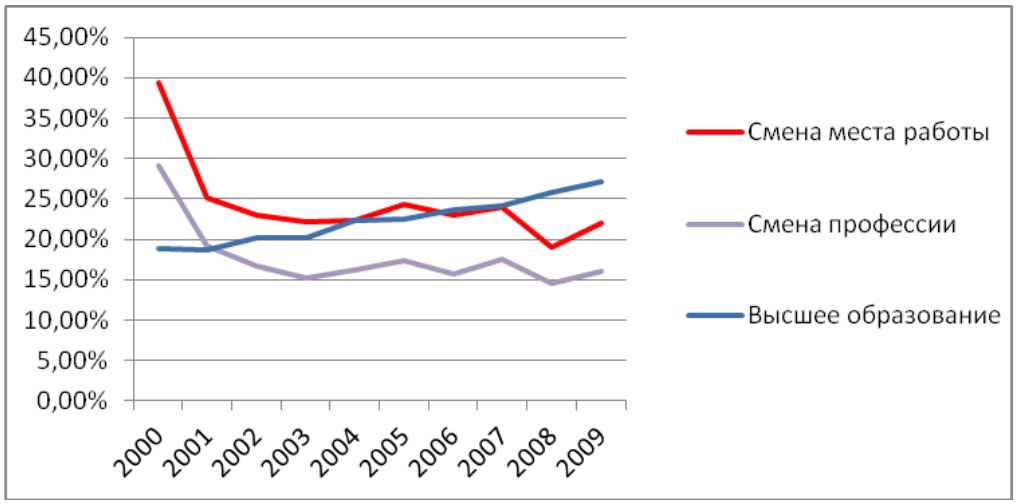

Рис.10. Динамика описательных статистик выборки

Доля занятых в бюджетном секторе неуклонно снижалась, уменьшившись в два раза с 52% в 1994 году до 25% в 2009-м. (см. рис.11)

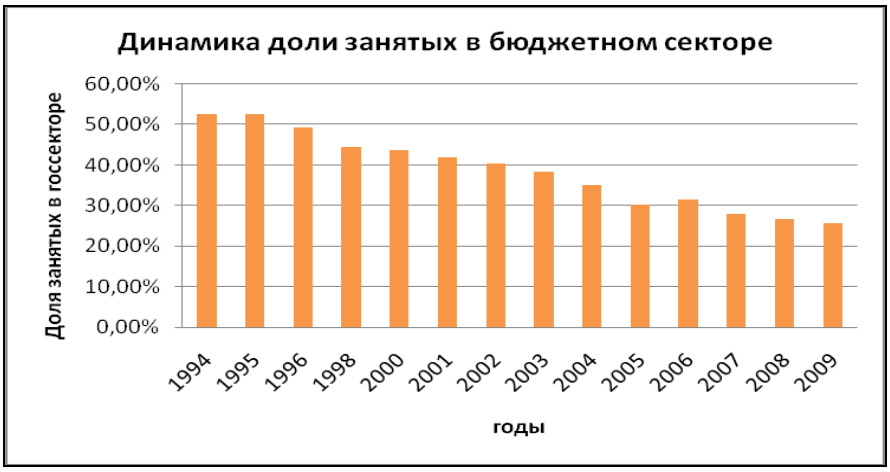

Рис. 11. Динамика доли занятых в бюджетном секторе

Глава 3. Эконометрический анализ факторов, влияющих на заработную плату и мобильность по заработной плате молодёжи

Следующей после расчёта индексов мобильности и дескриптивных статистик частью работы является оценка факторов, влияющих на заработную плату и мобильность по заработной плате молодёжи. Анализ детерминант заработной платы молодёжи проводится с целью проследить основные закономерности в установлении уровня заработной платы и социально-демографических характеристиках индивида и рабочего места. Уяснение этих закономерностей позволит более глубоко взглянуть вглубь мобильности по заработной плате молодёжи и детерминант, её обуславливающих.

Для определения факторов, влияющих на мобильность, будет отдельно рассмотрена общая мобильность, включающая в себя изменение в заработной плате в любую сторону, а также восходящая и нисходящая мобильность, которая фокусируется соответственно только на приросте или снижении уровня заработной платы. Такое деление позволит сместить акцент на анализ того, какие социально-демографические характеристики индивида и рабочего места влияют на успех/неуспех на рынке труда.

Проведённый во второй главе исследования анализ позволил отследить динамику мобильности по заработной плате молодёжи на основе индексов мобильности. Эконометрический анализ детерминант заработной платы молодёжи и мобильности по заработной плате позволит понять причины мобильности и основные факторы на неё влияющие.

3.1. Детерминанты заработной платы молодёжи

Анализ детерминант заработной платы молодёжи может быть проведён при помощи оценки уравнения заработной платы минцеровского типа, имеющего следующий вид:

$$Log(Wage) = \alpha + \beta * X + \eta * Z + \varepsilon \quad (1.1)$$

где : X- вектор социально-демографических характеристик индивида: пол, возраст, брачный статус и др.

Z- вектор характеристик работы и рабочего места индивида: смена места работы, смена профессии, часы работы, сектор занятости, специфический стаж и др. ; Log(wage)- логарифм заработной платы индивида

Оценка уравнения заработной платы для молодёжной возрастной когорты производилась при помощи МНК и моделей с фиксированными и случайными эффектами. Результаты оценивания представлены в Таблице 6.

Таблица 6.

Результаты оценивания детерминант заработной платы молодёжи

Log(Wage)	МНК		FE		RE	
Показатель	Коэф	Ст.откл.	Коэф	Ст.откл.	Коэф	Ст.откл.
Женат	0,0261	0,0168	0,0556*	0,0291	-0,0134	0,0194
Мужской пол	0,3761***	0,0167	-0,3524	0,5402	0,3635***	0,0233
Городской житель	0,3239***	0,0190	(dropped)		0,3835***	0,0271
Возраст	0,0176***	0,0031	0,1487***	0,0047	0,0602***	0,0033
Бюджетный сектор	-0,4126***	0,0173	-0,118***	0,0250	-0,319***	0,0185
Смена места работы	-0,1151***	0,0402	0,0176	0,0374	-0,0676	0,0337
Смена профессии	-0,1074***	0,0386	-0,0134	0,0344	-0,0732	0,0318
Студент	-0,2599***	0,0843	0,0155	0,1079	-0,0923	0,0799
Специфический стаж	-0,0026	0,0036	-0,027***	0,0048	-0,0038	0,0037
Часы работы	0,0021***	0,0002	0,001***	0,0002	0,0017***	0,0001
Образование:						
Начальное	-0,1502***	0,0252	-0,0287	0,0360	-0,081***	0,0269
Среднеспециальное	0,0735***	0,0279	0,0288	0,0484	0,060***	0,0321
Высшее	0,3782***	0,0284	0,1461***	0,0538	0,3256***	0,0332
Константа	7,7561***	0,0794	5,3082***	0,3017	6,7583***	0,0856
N=2189						

Согласно полученным МНК оценкам на пул регрессии, значимо положительно влияют на заработную плату молодёжи такие показатели как принадлежность к мужскому полу, проживание в городе, возраст, часы работы, среднеспециальное образование и, в особенности, высшее образование. Отрицательно на заработную плату влияют занятость в бюджетном секторе, смена места работы, смена профессии и обучение на дневном отделении вуза/техникума. Незначимым оказалось влияние брачного статуса и специфического стажа.

Наибольший положительный вклад в зарплату молодёжи вносят высшее образование и мужской пол. Наибольший отрицательный - занятость в бюджетном секторе и обучение на дневном отделении вуза/техникума. Следует отметить, что все результаты регрессионного анализа вполне соответствуют экономической логике. Высокий уровень гендерных различий в заработной плате молодёжи связан с тем, что в работе рассматриваются индивиды в возрасте 15-30 лет, а для женщин - это самый активный репродуктивный возраст, что снижает их активность на рынке труда и уровень предлагаемой им заработной платы. Крайне высокая отдача на высшее образование объясняется тем, что среди молодёжной возрастной когорты 15-30 лет по объективным причинам законченным высшим образованием могут «похвастаться» лишь старшие из респондентов, которые получают зарплату выше не только в силу факта наличия высшего образования, но и в силу возраста и продвижения по службе.

Проживание в городе ожидаемо положительно влияет на уровень заработных плат, что объясняется большей динамичностью и привлекательностью рынка труда в городе по сравнению с сельской местностью. Рост зарплаты с возрастом связан с приобретением опыта и продвижением работников по карьерной лестнице.

Отрицательная отдача на занятость молодёжи в бюджетном секторе подтверждает результаты существующих в России на эту тему исследований [Гимпельсон, 2008; Шарунина,2012] и связана с невысокими заработками в

традиционно бюджетных секторах, таких как образование и здравоохранение.

Обучение на дневном отделении вуза/техникума ожидаемо отрицательно влияет на уровень зарплаты вследствие трудности совмещения учебы с эффективной работой, что отражается на уровне заработных плат. Работающие студенты вузов, в основном, заняты на неполный рабочий день и получают соответствующую зарплату.

Смена места работы и смена профессии отрицательно влияет на уровень заработной платы, так как несут в себе элемент дестабилизации и риска для работника и могут быть proxy для проблем на предыдущей работе.

Для проверки устойчивости полученных результатов и с учётом неоднородности и наличия ненаблюдаемых характеристик, таких как способности, мотивация, ценности, воспитание и др. целесообразно оценить уравнение заработной платы при помощи моделей с фиксированными и индивидуальными эффектами. Результаты также представлены в Таблице 6.

Проведённый тест Хаусмана показал большую применимость модели со случайными эффектами для анализа панельных данных. RE-модель показывает такие же результаты в знаках коэффициентов, что и МНК. Отличие состоит в том, что фактор смены работы и профессии, а также обучение на дневном отделении вуза/техникума в RE-модели становятся незначимыми. Также положительно влияет высшее образование, мужской пол, проживание в городе и возраст. Занятость в бюджетном секторе влияет на заработную плату негативно.

Согласно результатам оценки при помощи FE-модели, положительно на уровень зарплаты влияет возраст, наличие высшего образования и вступление в брак. Отрицательно- бюджетный сектор и специфический стаж.

3.2. Детерминанты прироста заработной платы молодёжи (восходящая, нисходящая мобильность)

Анализ детерминант восходящей и нисходящей мобильности может быть проведён при помощи дескриптивного анализа индивидов, испытавших восходящую и нисходящую мобильность и непосредственной оценки детерминант мобильности методами эконометрического анализа.

Дескриптивный анализ восходящей и нисходящей мобильности состоял в отдельном описании подвыборок индивидов, у которых наблюдался положительный прирост заработной платы, и тех, у кого это изменение отрицательно.

Описательные статистики по основным переменным представлены в Таблице 7.

Таблица 7.

Описательные статистики выборок для восходящей/нисходящей мобильности

Восходящая мобильность			Нисходящая мобильность		
Пол	Мужской	Женский	Пол	Мужской	Женский
	48,35	51,65		54,85	45,15
Брачный статус	Женат	Не женат	Брачный статус	Женат	Не женат
	50,26	49,74		46,49	53,51
Тип населённого пункта	Город	Село	Тип населённого пункта	Город	Село
	74,67	25,33		75,36	24,64
Сектор занятости	Бюджет	Частный	Сектор занятости	Бюджет	Частный
	40,78	59,22		33,11	66,89
Смена работы	Да	Нет	Смена работы	Да	Нет
	22,21	77,79		26,06	73,94
Смена профессии	Да	Нет	Смена профессии	Да	Нет
	17,52	82,48		18,59	81,41
Образование			Образование		
Ниже среднего	14,48		Ниже среднего	15,61	
Среднее	40,47		Среднее	40,8	
Среднеспециальное	24,44		Среднеспециальное	25,98	
Высшее	20,61		Высшее	17,61	

Источник: расчёты автора

На основе полученных результатов можно составить «портрет» индивидов, испытывающих восходящую и нисходящую мобильность и

сделать вывод о факторах, влияющих на успех/неудачу индивида на рынке труда.

Согласно полученным результатам, прирост в заработной плате испытывает женщина, с одинаковой вероятностью замужняя или нет, проживающая в городе, занятая в частном секторе, не меняющая работу или профессию, имеющая среднее образование.

Нисходящую мобильность испытывает неженатый мужчина, проживающий в городе, занятый в частном секторе, не менявший работы и профессии, имеющий среднее образование.

Стоит отметить, что данный «портрет» является весьма условным, что связано с отсутствием значительных различий по большинству показателей в выборках восходящей и нисходящей мобильности. Всё же, обратим внимание на основные из них. Нисходящей мобильности в большей степени подвержены мужчины и неженатые индивиды. Распределение между городом и селом для восходящей и нисходящей мобильности практически одинаково. Среди индивидов, испытавших восходящую мобильность больше занятых в бюджетном секторе, но это может быть связано с тем, что в период t+1, в который мы измеряли их зарплату сектор занятости был изменён по сравнению с периодом t на частный. Смена работы и смена профессии с большой вероятностью приводили к отрицательному изменению заработной платы. Таким образом, на основе дескриптивного анализа можно сделать вывод об отрицательном вкладе мобильности по рабочим местам на уровень заработных плат. Кроме того, по выборке восходящей мобильности выше доля индивидов с высшим образованием, что говорит о наличии положительной отдачи от него.

Одним из ключевых элементов анализа мобильности по заработной плате является оценка влияния различных социально-демографических характеристик индивидов и характеристик рабочего места на изменение заработной платы молодёжных возрастных когорт. Данный анализ может быть осуществлён посредством оценки уравнения, в котором в качестве

объясняемой переменной выступает мобильность по заработной плате, измеряемая как изменение уровня заработной платы индивида в период t+1 по сравнению с периодом t, а регрессоры представлены набором характеристик индивида.

К характеристикам индивида, интересным для изучения, которые могут потенциально повлиять на мобильность по заработной плате можно отнести следующие: пол, возраст, образование, семейный статус, тип населённого пункта. Также на мобильность по заработной плате влияют характеристики работы и рабочего места индивида: смена места работы, смена профессии, часы работы, сектор занятости, специфический стаж и др.

Необходимый анализ может быть проведён посредством эконометрической оценки уравнения заработной платы. Модель для оценивания выглядит следующим образом:

$$Log(\Delta Wage) = \alpha + \beta * X + \eta * Z + \varepsilon \quad (1.1)$$

где : X- вектор социально-демографических характеристик индивида: пол, возраст, брачный статус и др.

Z- вектор характеристик работы и рабочего места индивида: смена места работы, смена профессии, часы работы, сектор занятости, специфический стаж и др.

Log(ΔWage)- разность логарифмов заработной платы индивида в периоды t+1 и t.

Ключевой проблемой в исследовании является малое количество наблюдений и истощение выборки, соответственно панельные данные могут быть использованы только при анализе коротких периодов, так как если t>2 лет, то количество наблюдений является недостаточным для построения регрессии. Также следует отметить наличие пропусков в наблюдениях за 1997 и 1999 годы. Следовательно, оптимальным будет рассмотрение мобильности при помощи несбалансированной панели за следующие временные интервалы: 1994-1996, 1996-1998,1998-2000,2000-2002,2002-2004,2004-2006,2006-2008 годы.

Согласно спецификации (1.1) нами были рассчитаны и оценены регрессионные уравнения при помощи метода наименьших квадратов. Результаты оценивания представлены в Таблице 8.

Таблица 8.

Оценка общей мобильности: МНК

Log(ΔWage)	МНК	
Показатель	Коэф	Ст.откл.
Женат	0,1028**	0,0442
Мужской пол	-0,0655	0,0430
Городской житель	0,0340	0,0486
Возраст	-0,0226**	0,0099
Бюджетный сектор	0,2216***	0,0448
Смена места работы	-0,2117	0,1106
Смена профессии	0,1757**	0,1048
Студент	-0,3147	0,4426
Специфический стаж	0,0059	0,0109
Образование:		
Среднее	-0,0402	0,0654
Среднеспециальное	-0,1066	0,0717
Высшее	-0,013	0,0764
Константа	0,710***	0,2303
N=2189		

Согласно полученным результатам, значимо положительно на мобильность по заработной плате влияют вступление в брак, занятость в бюджетном секторе и смена профессии. Отрицательно влияет возраст. Остальные факторы являются незначимыми. Полученные результаты в целом соответствуют экономической логике.

Вступление в брак увеличивает как восходящую, так и нисходящую мобильность. С одной стороны, мужчины получают стимул больше работать, чтобы обеспечить появившуюся семью всем необходимым, с другой стороны женщины наоборот могут сосредоточиться на семье и рождении детей и это станет фактором нисходящей мобильности. В результате, индивиды, состоящие в браке склонны к большей мобильности по заработной плате.

Смена профессии является значительным вызовом и дестабилизирующим фактором для заработков индивида, как в сторону восходящей, так и нисходящей мобильности, но в любом случае, вполне естественно, что смена рода занятий увеличивает мобильность по заработной плате как таковую.

Положительное влияние занятости в бюджетном секторе на мобильность на первый взгляд выглядит парадоксальным. С другой стороны, возможно, это связано как раз с невысоким уровнем зарплаты и мобильности во время занятости в бюджетном секторе. Однако, в случае перехода в небюджетный сектор в период t+1 по сравнению с периодом t может произойти значительный скачок в заработной плате, что и выразится в увеличении уровня мобильности.

Отрицательное влияние возраста на мобильность связано с тем, что наибольшая мобильность присуща именно в момент перехода учёба-работа, когда индивиды пробуют различные виды деятельности и легко меняют работу, что соотносится и с теорией мэтчинга. Затем, с нахождением оптимального соотношения между работником и рабочим местом, мобильность начинает затухать.

В теории мобильности по заработной плате принято выделять восходящую и нисходящую мобильность. Под восходящей мобильностью понимается прирост в заработной плате в период t+1 по сравнению с периодом t, под нисходящей мобильностью- соответственно снижение в заработной плате за тот же период. В данном разделе работы будет проведён анализ факторов, влияющих на прирост в заработной плате индивида в возрасте от 15 до 30 лет.

В нашем уравнении также отдельно оценивалась восходящая (upward) и нисходящая(inward) мобильность. Результаты оценки представлены в Таблице 9.

Таблица 9.

Оценки восходящей/нисходящей мобильности: МНК

Log(ΔWage)	МНК (восходящая)		МНК (нисходящая)	
Показатель	Коэф	Ст.откл.	Коэф	Ст.откл.
Женат	0,0596	0,0874	0,0416	0,1351
Мужской пол	0,3950***	0,0849	0,2502***	0,1320
Городской житель	0,1866*	0,0970	0,0287	0,1460
Возраст	-0,0160	0,0196	0,0333	0,0299
Бюджетный сектор	-0,1101	0,0869	-0,576***	0,1449
Смена места работы	-0,3059	0,2287	0,4065	0,3151
Смена профессии	0,1736	0,2076	-0,1403	0,3179
Студент	-0,4404	0,8698	0,5844	10,3583
Специфический стаж	-0,0175	0,0214	-0,0081	0,0332
Образование:				
Среднее	0,0380	0,1315	0,2190	0,1935
Среднеспециальное	0,0812	0,1447	0,1559	0,2099
Высшее	0,3052**	0,1525	0,2377	0,2286
Константа	8,1517	0,4550	6,7461	0,7082
N=1360 / N=829				

На положительный прирост в заработной плате влияет факт проживания в городе, принадлежность к мужскому полу и высшее образование. Заработная плата городского жителя увеличится в период t+1 по сравнению с периодом t за счёт большей динамичности городского рынка труда и большими карьерными возможностями в городе. Принадлежность к мужскому полу является фактором восходящей мобильности по заработной плате, что обуславливается с одной стороны гендерной сегрегацией и дискриминацией, а с другой- большей ориентированностью мужчины на карьеру и заработки, в то время как женщины часто больше ориентированы на семью и детей. Также положительный прирост в заработной плате обуславливается наличием высшего образования, так как именно образованные индивиды с большей вероятностью получат более престижную работу, повышение по служебной лестнице и увеличение зарплаты.

На нисходящую мобильность отрицательно влияет занятость в бюджетном секторе и положительно- принадлежность к мужскому полу.

На основе осуществлённого в Главе 3 анализа можно сделать следующие выводы. На уровень заработной платы молодёжи положительно влияют:

- принадлежность к мужскому полу
- проживание в городе
- возраст
- часы работы
- все виды образования и, в особенности, высшее образование

Отрицательно на заработную плату влияют:

- занятость в бюджетном секторе
- смена места работы и смена профессии
- обучение на дневном отделении вуза/техникума.

Незначимым оказалось влияние брачного статуса и специфического стажа. На мобильность по заработной плате положительно влияют:

- вступление в брак
- занятость в бюджетном секторе
- смена профессии

Отрицательно влияет возраст. Остальные факторы являются незначимыми. На восходящую мобильность(положительный прирост) в заработной плате молодежи положительно влияют:

- Мужской пол
- Проживание в городе
- Высшее образование

На основе проведённого анализа можно сделать выводы о том, какие характеристики работника приводят к приросту в заработной плате, и какими характеристиками обладает рабочее место, занятость на котором увеличивает вероятность прироста заработной платы.

Образованный мужчина, проживающий в городе и работающий больше часов, чем в среднем по выборке имеет более высокую заработную плату. В

то же время относительно низкой будет заработная плата индивида, занятого в бюджетном секторе, обучающегося на дневном отделении вуза или техникума, сменившего работу или профессию. Полученный вывод по факторам, влияющим на заработную плату молодёжи, является вполне логичным с экономической точки зрения и даже несколько тривиальным.

Заработные платы растут быстрее у мужчин, проживающих в городе, имеющих высшее образование. Интересно, что мужской пол является фактором как восходящей, так и нисходящей мобильности, что говорит о более высоком общем уровне мобильности мужчин и большему разбросу в заработных платах между ними. В целом, мобильность больше присуща для занятых в бюджетном секторе, что объясняется их переходом в частный сектор в период t+1, вступающих в брак и меняющих профессию.

На основе полученных результатов, можно сделать выводы о выборе оптимальной стратегии для индивида с целью достижения успеха на рынке труда. Чтобы иметь более высокую заработную плату и последующее её увеличение индивид может переехать из сельской местности в город, получить высшее образование, избегать занятости в бюджетном секторе, вступить в брак и работать больше часов, чем в среднем по выборке. При прочих равных условиях, в этом случае он будет обладать более высокой заработной платой.

Заслуживает также упоминания феномен значительно большей отдачи на образование для молодёжной возрастной когорты по сравнению со всем трудоспособным населением. Несмотря на «образовательный бум» и практически всеобщий охват молодёжной возрастной когорты высшим образованием, оно по-прежнему продолжает приносить отдачу. Более высокая отдача на образование для молодёжи может объясняться большей долей занятых в сфере услуг среди молодёжи, по сравнению со средним по экономике. Занятость же в сфере услуг предполагает наличие высшего образования как ключевое требование для устройства на работу.

Заключение

Проведённое исследование мобильности по заработной плате позволило найти ответы на многие исследовательские вопросы, связанные с измерением мобильности и определением факторов, на неё влияющих.

Осуществлённый в работе анализ показал, что на протяжении исследуемого периода уровень реальных заработных плат молодёжи неуклонно возрастал, увеличившись более чем в 2,5 раза. Заработная плата молодёжи составляет порядка 90-95% от заработной платы старших трудоспособных когорт, что связано с тем, что молодёжь начинает свою карьеру чаще всего с низших ступеней организационной иерархии и относительно невысокой заработной платой по сравнению с более опытными работниками.

Мобильность по заработной плате молодёжи имела тенденцию к снижению. Её уровень в 2000-х годах был ниже, чем в 90-х. Эту тенденцию можно объяснить тем, что учитывались колебания в мобильности, включающие в себя как восходящую, так и нисходящую мобильность. И вследствие общей экономической ситуации в стране, 90-е годы были намного более динамичными и уровень заработных плат постоянно изменялся вследствие различных макроэкономических шоков. В свою очередь 2000-е годы наоборот отличались большей стабильностью заработков, отсутствием значимых макроэкономических потрясений, как результат - мобильность значительно снизилась.

С другой стороны, снижение мобильности по заработной плате можно объяснить отсутствием эффективных механизмов «социальных лифтов». Если в 90-е годы существовали различные механизмы мобильности для молодёжи, связанные с переходом к рыночной экономике, появлением возможностей для ведения бизнеса и востребованностью человеческого капитала молодёжи вкупе с обесценением человеческого капитала советских специалистов, то в 2000-е годы мобильность стабилизировалась, и новые

молодёжные возрастные когорты столкнулись со значительной конкуренцией тех, кто выходил на рынок труда в 90-е годы.

Однако, возможно имеет место некоторая переоценка мобильности за 90-е годы, вследствие учёта только денежной заработной платы и не включения в расчёт неденежных форм оплаты труда, таких как бартер, оплату продукцией предприятия и задержки зарплаты, которые были весьма распространены в 90-е годы.

В данной работе подтвердился результат большинства зарубежных исследований, по которому мобильность по заработной плате молодёжи выше, чем мобильность старших возрастных когорт. Этот феномен может быть объяснён тем, что при выходе на новое рабочее место, молодой работник получает низкую заработную плату, связанную с асимметрией информации для работодателя, который не имеет надёжной информации о производительности работника и, оптимизируя свои риски, как в примере с рынком «лимонов» устанавливает оплату труда ниже предельной производительности работника. Затем, по мере накопления опыта, установления соответствия между работником и рабочим местом, уровень информированности работодателя возрастает, и этот разрыв, связанный с изначальной недоплатой преодолевается, что влияет на большую мобильность молодёжи.

Анализ детерминант заработной платы молодёжи показал, что положительно на уровень оплаты труда влияют принадлежность к мужскому полу, возраст, часы работы, и все виды образования, в особенности, высшее. Отрицательно детерминируют заработную плату занятость в бюджетном секторе, смена места работы и профессии, и обучение на дневном отделении вуза/техникума. Незначимым оказалось влияние брачного статуса и специфического стажа.

На мобильность по заработной плате положительно влияют вступление в брак, бюджетный сектор занятости и смена профессии. Отрицательно влияет возраст индивида.

Положительный прирост в заработных платах обеспечивается такими факторами как мужской пол, проживание в городе и высшее образование.

Проведённый анализ указал на наличие существенной премии в зарплате и большей мобильности по заработной плате за принадлежность к мужскому полу и наличие высшего образования. Данная тенденция объясняется большей ориентированностью мужчин на построение карьеры и зарабатывание денег по сравнению с женщинами, уходом многих женщин с рынка труда для рождения и воспитания детей и возможной сегрегацией и дискриминацией женщин со стороны работодателей из-за их перечисленных особенностей.

Обращает на себя внимание, более высокая отдача от высшего образования для молодёжных возрастных когорт по сравнению с отдачей для всего трудоспособного населения. Один дополнительный год образования увеличивает уровень заработной платы молодёжи более чем на 30%, что втрое выше, чем отдача на образование для остального трудоспособного населения. Более высокая отдача от высшего образования для молодёжи предположительно связана с преимущественной занятостью данной когорты в секторе услуг, требующем наличия высшего образования и дающим большую отдачу на эту характеристику человеческого капитала.

Таким образом, несмотря на феномен массовости высшего образования в России, оно приносило отдачу на протяжении всего рассматриваемого периода и инвестиции в образование были оправданы.

Однако, в будущем, всё же стоит ожидать значительного снижения отдачи от образования и дифференциации уровня отдачи в зависимости от качества вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Герчиков В.И. Феномен работающего студента вуза // СОЦИС. 1999
2. Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. М.: ИС РАН, 2002.
3. Лукьянова А. Дифференциация заработной платы и феномен работающих бедных в России // Изучение проблем бедности в России. Избранные материалы победителей конкурса научных работ / сборник статей по результатам конкурса Всемирного банка. М.: «Алекс», 2005.
4. Лукьянова А. Чьи заработки растут быстрее: мобильность по относительным заработным платам в России(2000-2005 гг.).Препринт WP3/2009/02 Проблемы рынка труда. ВШЭ,2009.
5. Рощин С.Ю. Переход «учёба-работа»: Омут или брод?
6. Рощин С.Ю. Экономическая активность и предложение труда молодёжи в России
7. Altonji J. The Effect of High School Curriculum on Education and Labour Market Outcomes. Working Paper No.4142. NBER.1992.
8. Atkinson A., Bourguignon F., Morrisson C. (1992) Empirical Studies of Earnings Mobility; Chur: Harwood Academic Publishers
9. Blanchflower D., Freeman R. The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries // Youth Unemployment and Joblessness in Advanced Countries / Ed. by D. Blanchfl ower, R. Freeman. Chicago: University of Chicago Press, 2000. P. 19—55
10. Bowers N., Sonnet A., Bardone L. Giving Young People a Good Start: the Experience of OECD Countries // Preparing Youth for the 21st Century: the Transition from Education to the Labour Market. Paris: OECD, 1999.P. 7—86.
11. Buchinsky M., Hunt J. Wage Mobility in the United States // Review of Economics and Statistics. 2001. Vol. 81. P. 351–368.

12. Burkhauser R., Holtz-Eakin D., Rhody S. Labor Earnings Mobility and Inequality in the United States and Germany during the Growth of the 1980s // International Economic Review. 1997. Vol. 38. P. 775–794
13. Card D. The Causal Effect of Education on Earnings // Handbook of LabourEconomics / Ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Amsterdam: Elsevier, 1999. P. 1801—1863. Vol. 3A.
14. Card, David and Thomas Lemieux. 2000. "Adapting to Circumstances: the Evolution of Work, School, and Living Arrangements among North American Youth," in Youth Unemployment and Joblessness in Advanced Countries. David G. Blanchflower and Richard B. Freeman, eds. Chicago: U. Chicago Press, pp. 171-213.
15. Cardoso Ana Rute, Neuman Shoshana, Ziderman Adrian. Wage mobility in Israel: The effect of sectoral concentration. Discussion Paper No. 2335. September 2006
16. Dickens R. Caught in a Trap? Wage Mobility in Great Britain: 1975–1994 // Economica. 2000. Vol. 67. P. 477–498
17. Ellwood David "Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes?," in Richard Freeman and David Wise, 1982, pp. 349-85.
18. Flemming J., Micklewright J. Income Distribution, Economic Systems and Transition // Handbook of Income Distribution / A. Atkinson, F. Bourguignon (eds.). Elsevier Science BV, 1999.
19. Gottschalk P., Huynh M. Are Earnings Inequality and Mobility Overstated? The Impact of Non-Classical Measurement Error. IZA DP No. 2327, September 2006.
20. Gottschalk P. Inequality, Income Growth and Mobility: The Basic Facts // Journal of Economic Perspectives. 1997. Vol. 11. P. 21–40
21. .Grubb N. The Returns to Education and Training in the Sub-baccalaureate. Labour Market 1984—1990 // Economics of Education Review. 1997. No. 16:3.P. 231—246.

22. Jovanovic, Boyan. 1979. "Job Matching and the Theory of Turnover," J. Pol. Econ. 87:5, pp. 972-990.
23. Lehmann H., Wadsworth J. Wage Arrears and the Distribution of Earnings in Russia. WDI Working Paper No. 421, December 2001.
24. Levy, Frank and Richard J. Murnane. 1992. "US Earnings Levels and Earnings Inequality: a Review of Recent Trends and Proposed Explanations," J. Econ. Lit. 30:3, pp. 1333-81.
25. Lukyanova A. Wage Inequality in Russia (1994–2003). EERC Working Paper No. 06/03. 2006.
26. Mincer, Joseph. 1974. Schooling, Experience and Earnings. Chicago: U. Chicago Press/NBER.
27. Moscarini Giuseppe. Job Matching and the Wage Distribution. Econometrica, Vol. 73, No. 2 (Mar., 2005), pp. 481-516
28. Mroz Thomas, Savage Timothy. The Long-Term Effects of Youth Unemployment. *The Journal of Human Resources*, Vol. 41, No. 2 (Spring, 2006), pp. 259-293
29. Narendranathan, Wiji and Peter Elias. 1993. "Influences of Past History on the Incidence of Youth Unemployment: Empirical Findings for the UK," Oxford Bull. Econ. Stat. 55:2, pp. 161-85.
30. Parsons D. The Job Search Behaviour of Employed Youth // The Review ofEconomics and Statistics. 1991. No. 73:4. P. 597—604.
31. Raferzeder Thomas, Winter-Ebmer Rudolf. 2004 . Who is on the Rise in Austria:Wage Mobility and Mobility Risk. IZA Discussion Paper No. 1329 October 2004.
32. Rees A. An Essay on Youth Joblessness // Journal of Economic Literature.1986. No. 24:2. P. 613—618.
33. Ryan P. The school-to-work transition: A Cross-National Perspective
34. Shorrocks A. Income Inequality and Income Mobility // Journal of Economic Theory. 1978. Vol. 19. P. 376–393.