



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

# ***Трудовая мобильность молодёжи на российском рынке труда***



Подготовила:

***Погребняк Светлана Алексеевна,  
стажёр-исследователь  
Научно-учебной Лаборатории  
исследований рынка труда***

### Как мобильность работников влияет на их заработные платы?



#### Цель исследования:

оценить отдачу от трудовой мобильности молодёжи и  
объяснить источники влияния

#### Объект исследования:

население России в возрасте от 17 до 29 лет



## Теоретические аспекты мобильности



$$\ln W_{ijt} = \alpha + \beta_1 \overline{HC}_{ijt} + \beta_2 M_{ijt} + \beta_3 \overline{X}_{ijt} + \varepsilon_{ijt},$$

где  $\ln W_{ijt}$  - заработная плата индивида  $i$  на рабочем месте  $j$  в момент времени  $t$ ;  $M_{ijt}$  - индикатор трудовой мобильности,  $HC_{ijt}$  - вектор стандартных переменных уравнения Минцера, связанных с человеческим капиталом;  $X_{ijt}$  - вектор контрольных переменных, характеризующих социально-демографические характеристики индивидов и характеристики рабочего места;  $\alpha$  - константа.

$$\varepsilon_{ijt} = \theta_i + \vartheta_{ij} + \varphi_{ijt},$$

где  $\theta_i$  - ненаблюдаемые характеристики индивидов,  $\vartheta_{ij}$  - ненаблюдаемые характеристики рабочих мест,  $\varphi_{ijt}$  - все остальные ненаблюдаемые характеристики.

*Качество «мэтчинга» неизменно во времени, но меняется представление о нём работника и работодателя*



Структура ошибок:

$$\varepsilon_{ijt} = \theta_i + \vartheta_{ijt} + \varphi_{ijt},$$

где  $\theta_i$  - ненаблюдаемые независимые от времени характеристики индивидов,  $\vartheta_{ijt}$  - ненаблюдаемые зависимые от времени характеристики рабочего места,  $\varphi_{ijt}$  - все остальные ненаблюдаемые характеристики (остаточное возмущение).

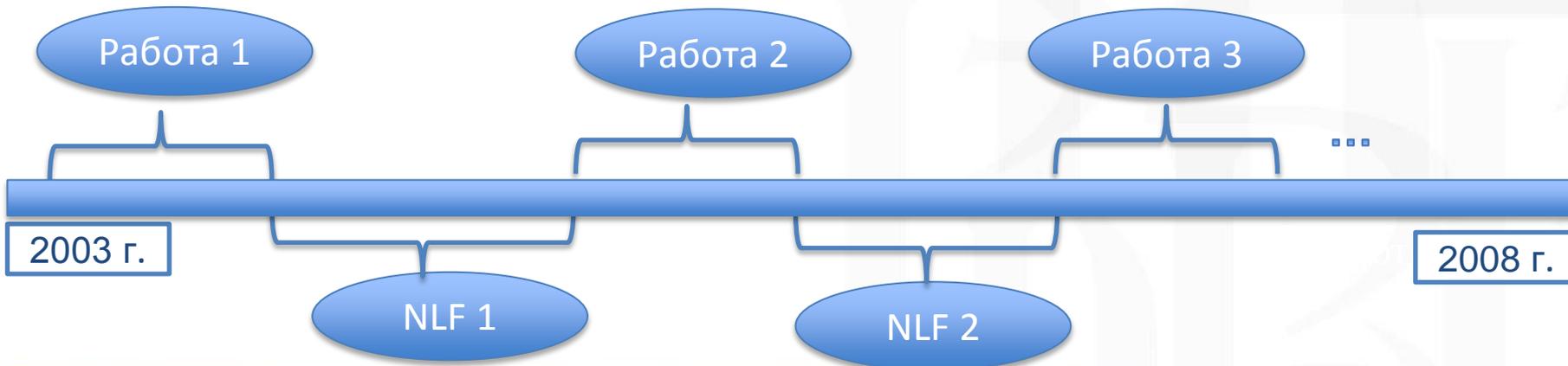


При выполнении ошибки модели зависят от времени и анализ стандартными методами невозможен

Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS – HSE)

Дополнительный модуль к РМЭЗ «Занятость» (2008 г.)

ID	Начало 1 периода: дата	Характеристики 1 периода	Конец 1 периода (дата)	Начало 2 периода (дата)	Характеристики 2 периода	Конец 2 периода (дата)	...
----	---------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------------	--------------------------	---------------------------	-----





## Ограничения выборки

Число наблюдений	Причины удаления
7984 - 4 7980	Отсутствует основная анкета
- 40 7940	Неопределенные периоды/ошибки заполнения
- 3941 3999	Ограничения по возрасту (15-29 лет / 30-50 лет на протяжении всего периода)



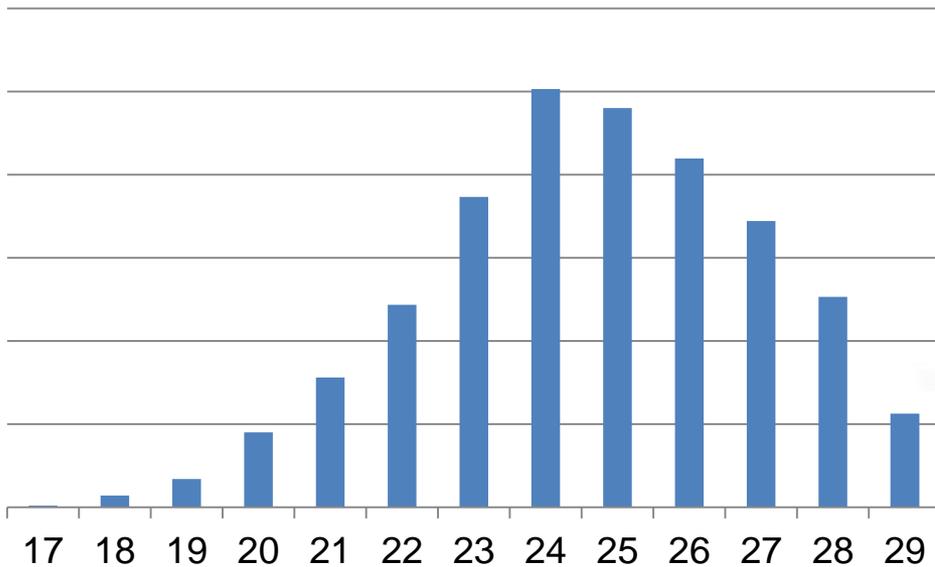
1623 молодых индивида и 2376 индивидов среднего возраста



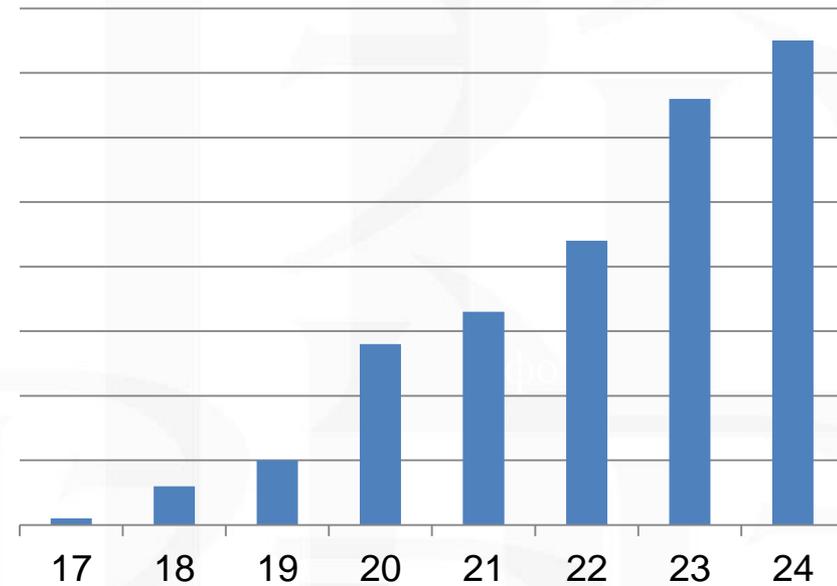
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

## Распределение по возрасту (молодёжь)

### Весь период



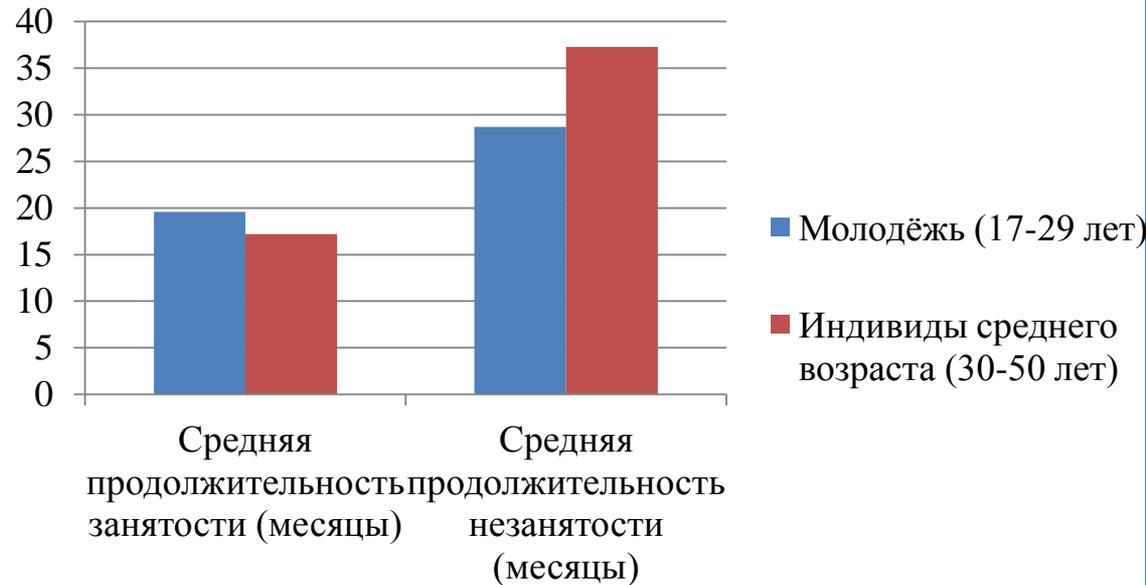
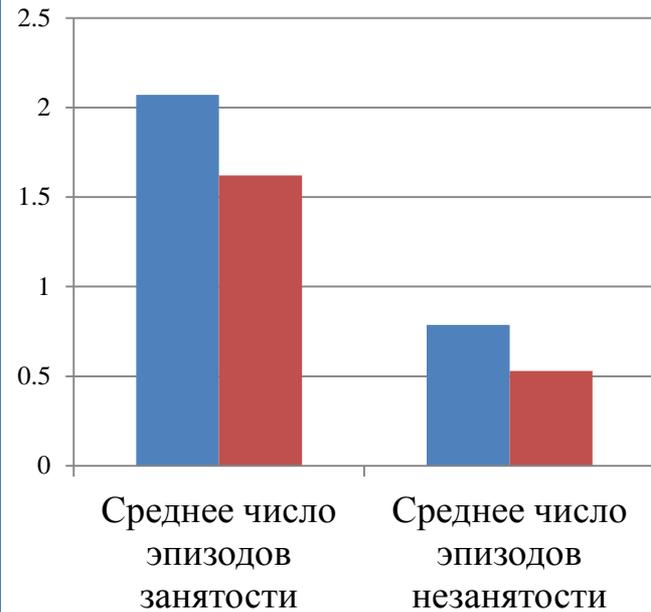
### На начало периода наблюдения





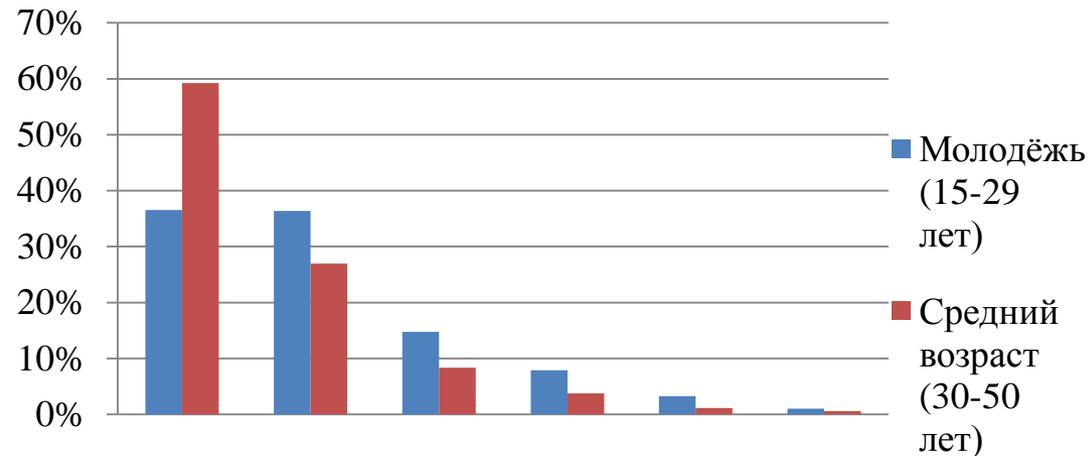
## Занятость индивидов

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

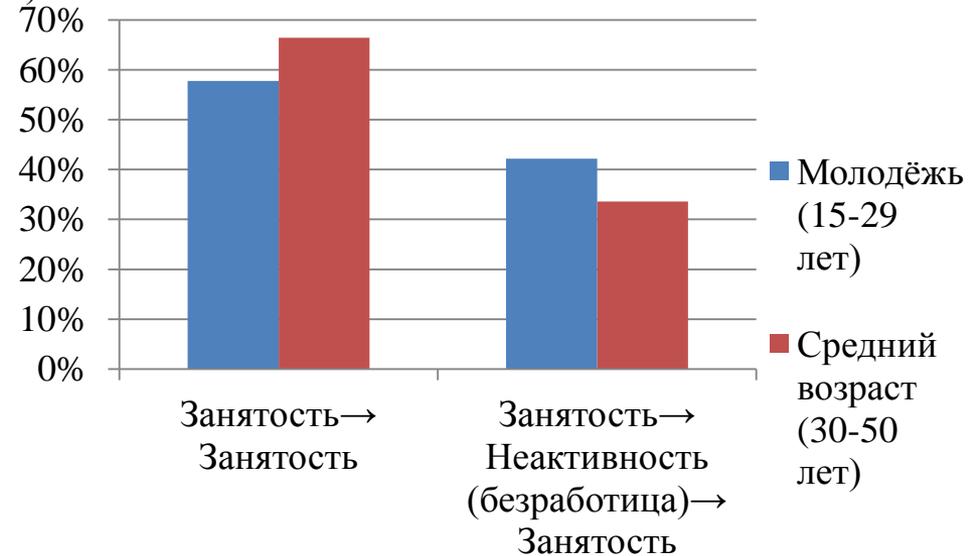




## Число рабочих мест за исследуемый период



## Типы перемещений работников

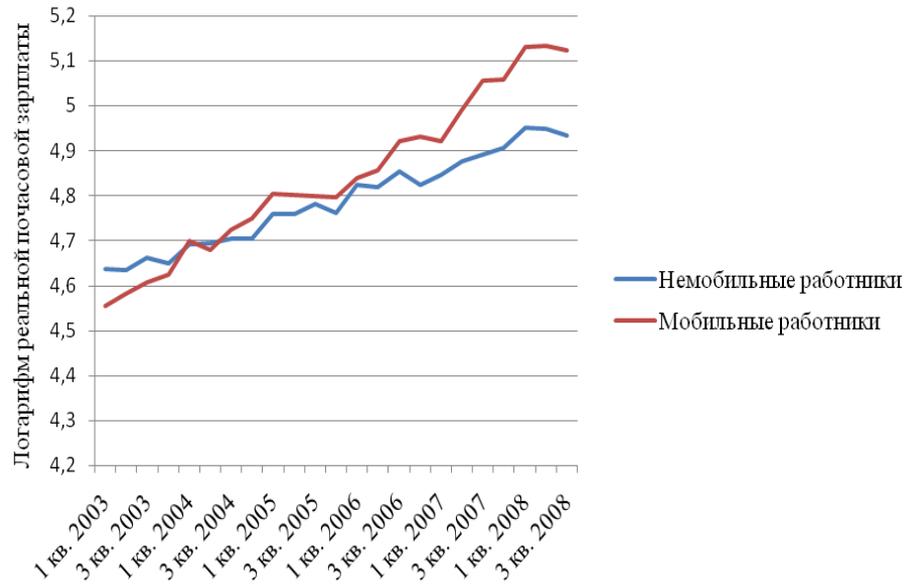




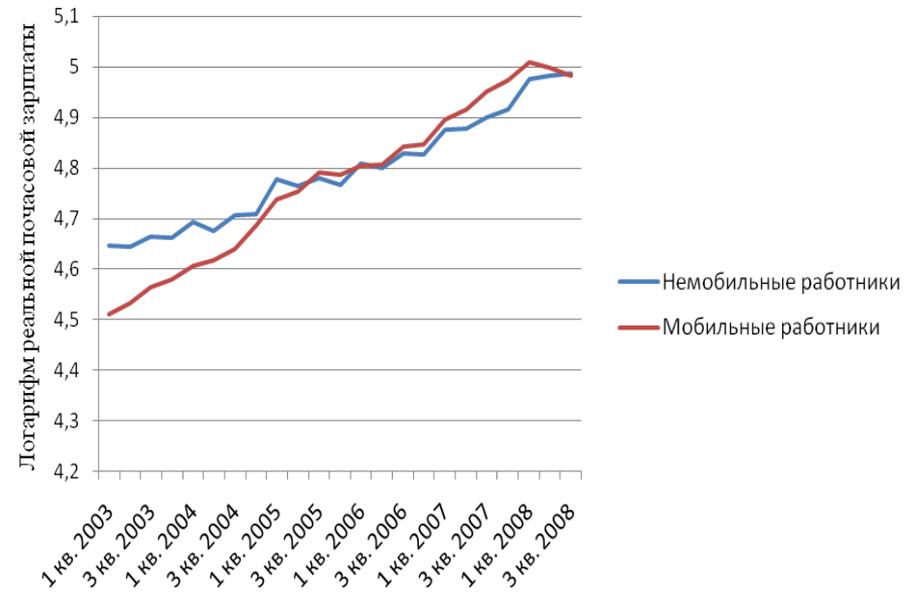
# Мобильность и заработные платы

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

## Молодёжь



## Средний возраст





## Эконометрический анализ: методы

1

Метод наименьших квадратов (по объединённым данным)

базовая модель

2

Панельная регрессия с индивидуальными эффектами

тестируется  
модель “Mover-  
Stayer”

3

Метод Хаусмана-Тейлора (IV+панельная регрессия со случайными эффектами)

для повышения  
эффективности  
оценок

4

Панельная регрессия с фиксированными эффектами рабочих мест с корректировкой ошибок по методу Хаусмана-Тейлора

тестируется  
модель “Search  
good”

5

Проверка остатков Модели (4)

тестируется  
модель  
“Experience  
good”

### Показатели мобильности:

- 1) дамми-переменная (1 – менял место работы, 0 – не менял место работы на протяжении рассматриваемого периода)
- 2) Общее число рабочих мест за период и квадрат данного показателя

### Контрольные переменные:

- 1) Специфический стаж (в линейной и квадратичной формах)
- 2) Общий опыт работы (в линейной и квадратичной формах)
- 3) Образование (4 категории)
- 4) Профессия (8 категорий)
- 5) Неполная занятость
- 6) Тип найма (бессрочный контракт, срочный контракт, договор ГПХ, без договора)
- 7) Пол
- 8) Тип населённого пункта
- 9) Семейный статус
- 10) Годовые дамми



# Эконометрический анализ: Спецификация 1

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

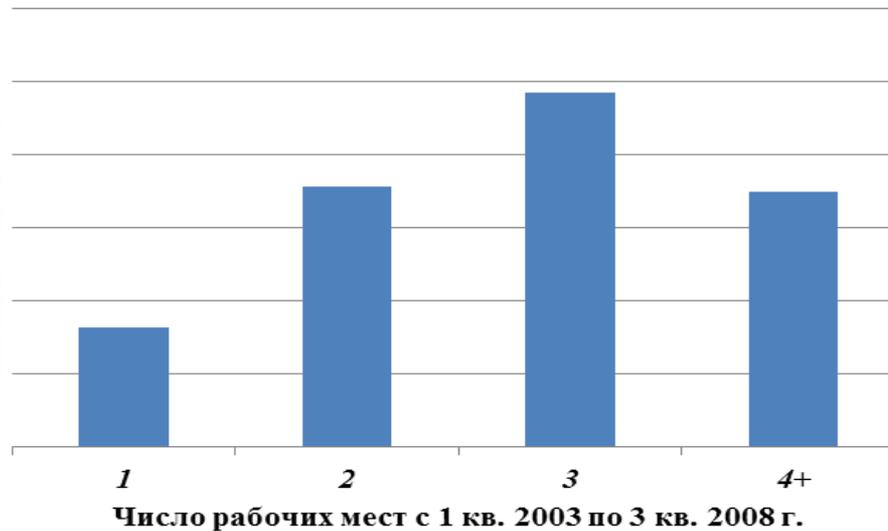
Индикатор мобильности	Молодёжь	Средний возраст
МНК по пулу (базовая)	0,111**	0,063**
МНК по пулу (расширенная)	к-т незначим	0,180**
Панельная регрессия с фиксированными эффектами	0,200*	к-т незначим
Панельная регрессия методом Хаусмана - Тейлора	0,213***	к-т незначим



## Эконометрический анализ: Спецификация 2

	МНК (базовая)	МНК (расширенная)	Панельная регрессия с фиксированным и эффектами	Метод Хаусмана-Тейлора
Число рабочих мест	0,205*	0,182*	к-т незначим	0,220*
Квадрат числа рабочих мест	-0,031	-0,043**	к-т незначим	-0,040**

Предсказанное значение логарифма реальной почасовой заработной платы на 3 кв. 2008 г.



## Оценки IV-GLS (эффекты рабочих мест) – проверка предпосылок модели “Experience good”

	Молодёжь	Средний возраст
Индикатор мобильности	-0,170 (к-т незначим)	-0,204 (к-т незначим)

 *Мобильность индивидов оказывает влияние на заработные платы лишь опосредованно, через качество мэтчинга*

Также были протестированы предпосылки модели “experience good” (независимость ненаблюдаемых характеристик рабочих мест от времени).

 *Получено, что модель “search good” является более адекватной, нежели модель “experience good”*

*все коэффициенты оказываются незначимыми, что еще раз подтверждает постоянство во времени ненаблюдаемых характеристик рабочих мест*

- для российского рынка труда не выполняются предпосылки модели “Experience good”,
- положительный эффект трудовой мобильности на заработные платы молодого населения, а также затухание отдачи от трудовой мобильности с ростом её масштабов без контроля качества «мэтчинга».
- при контроле ненаблюдаемых характеристик рабочих мест влияние трудовой мобильности на заработные платы молодёжи становится незначимым.



- Более производительные индивиды являются более склонными к мобильности (~модель “Mover-Stayer”).
- Молодые работники, как правило, переходят на рабочие места с более высоким качеством по наблюдаемым характеристикам, однако, рост заработной платы происходит в результате улучшения качества «мэтчинга».
- Индивиды старшего возраста зачастую переходят на рабочие места с худшим качеством по наблюдаемым характеристикам, а прирост заработной платы данной группы объясняется ненаблюдаемыми индивидуальными характеристиками работников.