

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

*С.Ю. Роцин, А.А. Слесарева*

**МЕЖФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ  
МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ  
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Препринт WP15/2012/03  
Серия WP15  
Научные труды  
Лаборатории исследований  
рынка труда

Москва  
2012

Редактор серии WP15  
«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»  
*С.Ю. Рошин*

**Рошин, С. Ю., Слесарева, А. А.** Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда : препринт WP15/2012/03 [Текст] / С. Ю. Рошин, А. А. Слесарева ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 52 с.

В работе проводится анализ детерминант мобильности молодых работников на российском рынке труда, а также влияния высоких показателей мобильности на заработные платы молодых работников в дальнейшем. Анализ строится на основе базы данных RLMS-HSE за 2000–2010 гг. Результаты показывают, что мобильность затухает с возрастом, при этом более образованные работники перемещаются между рабочими местами чаще менее образованных. Полученные оценки также демонстрируют, что одно и два перемещения за четыре года (по сравнению с отсутствием перемещений) дают положительную отдачу в терминах будущих заработных плат, в то время как большее количество перемещений (три перемещения за четыре года) не оказывает значимого влияния на будущие заработки.

*Классификация JEL: J13, J31, J62.*

**Roshchin, Sergey Yu., Slesareva, Anna A.** Job Mobility of Young Workers on the Russian Labor Market : Working paper WP15/2012/03 [Text] / S. Roshchin, A. Slesareva ; National Research University “Higher School of Economics”. – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2012. – 52 p. (in Russian).

The article analyses the determinants of job mobility of young workers on the Russian labor market as well as the impact of high level of job mobility on future wages. The analysis is based on the data of the Russia Longitudinal Monitoring Survey (RLMS) for 2000–2010. The results show that mobility decreases as the person ages; more educated young workers change their jobs more often than less educated ones. The estimations also show that 1 or 2 moves during 4 years (compared to zero moves) positively affect future wages, whereas 3 moves during 4 years do not have significant impact on it.

*JEL Classification: J13, J31, J62.*

**Препринты Национального исследовательского университета  
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Рошин С. Ю., 2012  
© Слесарева А. А., 2012  
© Оформление. Издательский дом  
Высшей школы экономики, 2012

## Введение<sup>1, 2</sup>

Молодые работники являются одной из ключевых групп рабочей силы с той точки зрения, что именно на них возложена ответственность за будущее страны. Тем не менее молодёжь сталкивается с наибольшими проблемами на рынке труда, особенно после осуществления перехода «учёба – работа». Прежде всего, это выражается в крайне высоком уровне безработицы среди молодёжи: за период 2000–2011 гг., согласно оценкам Росстата, для молодых в возрасте до 20 лет уровень безработицы колеблется от 25 до 32%, достигая пикового значения в кризисном 2008 г. Уровень безработицы для молодых 20–24 лет значительно ниже, чем для молодых младше 20 лет, однако выше среднего по стране уровня безработицы примерно на 5 п.п.; и только уровень безработицы для возрастной когорты 25–29 лет в течение всего периода 2000–2011 гг. практически совпадает со среднестрановым, изменявшимся в интервале от 5 до 10%. Помимо того, что высокая доля безработных среди молодых является статистическим артефактом, существует два довольно существенно отличающихся друг от друга способа объяснения столь высоких показателей молодежной безработицы<sup>3</sup> [Clark, Summers, 1982]. Приверженцы традиционного взгляда рассматривают проблему безработицы молодых с точки зрения нехватки рабочих мест. Малое количество новых вакансий создает для молодого работника трудности в поиске рабочего места. Увеличивается продолжительность поиска, то есть молодые люди остаются безработными в течение довольно длительного периода, за счет чего и возникает высокий уровень молодежной безработицы. Альтернативный взгляд на проблему, наоборот, рассматривает в качестве основного объясняющего фактора безработицы нестабильность поведения молодых на рынке труда. Приверженцы такого взгляда полагают, что за проблемой кроется скорее высокий поток в безработицу, чем длинные промежутки нахождения молодежи без работы; иными словами, высокая трудовая мобильность молодых вносит основной вклад в объяснение проблемы молодежной безработицы.

---

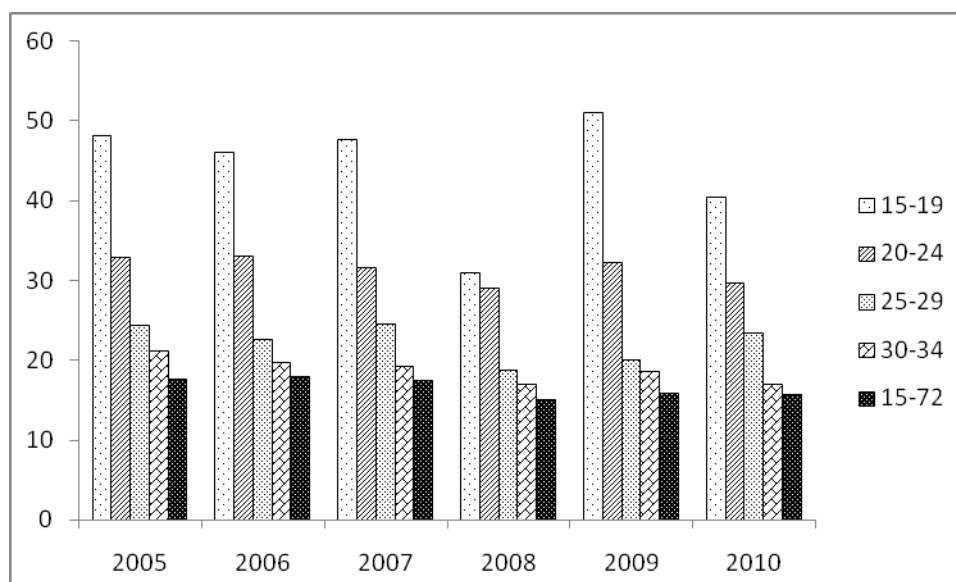
<sup>1</sup> *Роцин Сергей Юрьевич* – к.э.н., доцент кафедры экономики труда и народонаселения факультета экономики НИУ ВШЭ, руководитель Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

*Слесарева Анна Андреевна* – аспирант кафедры экономики труда и народонаселения факультета экономики НИУ ВШЭ, стажер-исследователь Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

<sup>2</sup> Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (2009–2012 гг.).

<sup>3</sup> Суть высокого уровня безработицы среди молодых как статистического артефакта заключается в том, что молодые, особенно в возрасте 15–19 лет, традиционно мало участвуют в рабочей силе, на фоне чего ищущих работу оказывается относительно много, что и приводит к высоким показателям безработицы среди данной возрастной группы. Однако стоит отметить, что среди молодых в возрасте 20–24 лет доля экономически активных значительно возрастает, а уровень безработицы по-прежнему остается выше среднестранового.

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



Источник: расчеты авторов, RLMS-HSE, 2005–2010 гг.

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

В данной работе мы задаемся двумя основными исследовательскими вопросами: во-первых, с чем связаны высокие показатели трудовой мобильности молодых? Ответ на данный вопрос может дать концепция “job matching”, согласно которой работники перемещаются между рабочими местами с целью улучшения качества соответствия (мэтчинга) собственных индивидуальных характеристик (образования, профессиональных навыков, склонностей, предпочтений) характеристикам рабочего места [Jovanovic, 1979a]. Поиск такого рабочего места ведется в условиях двойной асимметрии информации: работник в силу отсутствия опыта не знает в достаточной степени своих личных предпочтений,

поэтому вынужден пробовать себя на различных рабочих местах, чтобы выяснить, к чему он сам более склонен («поиск себя»). Работодатель, в свою очередь, из-за отсутствия опыта у молодого работника также не может в полной мере оценить заранее, подходит ли работник на предлагаемое ему рабочее место. Вследствие такой асимметрии информации с обеих сторон «союзы» между работодателями и работниками в молодом возрасте распадаются чаще, чем с работниками старших возрастов. Более того, чем выше уровень образования у молодого работника, выходящего на рынок труда, тем большее поле рабочих мест становится для него открытым и тем более гетерогенны эти рабочие места, как с точки зрения предлагаемой заработной платы, так и с точки зрения прочих характеристик рабочих мест. При этом сами молодые работники, будучи более образованными, сильно различаются между собой в терминах того, какими элементами общего и специфического человеческого капитала они обладают; иными словами, более образованные работники характеризуются разными комбинациями способностей и навыков, по-разному применимыми к рабочим местам [Lazear, 2003]. Такая двусторонняя гетерогенность (как среди работников как таковых, так и среди доступных им рабочих мест) сильно усложняет проблему поиска наилучшего мэтчинга для более образованных, вследствие чего они чаще перемещаются между рабочими местами.

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

страны в целом), для работника – так как с ростом производительности увеличивается заработная плата и удовлетворенность от работы.

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

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

### **Особенности рынка труда молодых**

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

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

Во-вторых, молодых работников принято считать необычайно подвижной и легко адаптирующейся к изменяющимся условиям категорией работников. Однако некоторые исследователи указывают, наоборот, на низкую подвижность молодых людей вследствие

привязанности к семье (особенно в возрасте 15–19 лет), имея в виду затруднённую переводом молодых людей в географически удалённые подразделения компании, а также, в некоторых случаях, отправления в командировки [Martin, 2009].

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

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

Однако зачастую все вышеперечисленные преимущества молодых перечеркиваются их недостатками, среди которых, прежде всего, незначительный опыт работы или вовсе его отсутствие, что предполагает гораздо более низкую производительность молодого человека по сравнению с другими категориями работников. Следующий существенный минус молодёжи – недостаточное количество приобретённых навыков и умений, а также их несоответствие предлагаемой должности. Данная характеристика предполагает необходимость компаний обучать нанятых молодых работников, что влечет за собой дополнительные расходы. Однако самым существенным недостатком молодой рабочей силы, сильнее всего сокращающим желание работодателей нанимать молодых, признана их необычайно высокая трудовая мобильность и короткий срок пребывания на должности. Здесь и далее в работе под трудовой мобильностью мы будем понимать межфирменную мобильность, или процесс реальных перемещений работников между рабочими местами в разных фирмах. Интенсивная трудовая мобильность, по мнению Дж. Минцера (см. [Freeman, Wise, 1982]), является одной из ключевых причин высокого уровня молодёжной безработицы.

Описанные выше характеристики молодых работников и обуславливают их положение на рынке труда, которое в последние 15 лет принято описывать в терминах перехода «учеба – работа» (“school-to-work transition”). В широком понимании переход «учеба – работа» – это процесс вступления в трудовую деятельность после получения образования [Роцин, 2006]. Зарубежные исследователи, в том числе П. Райан, автор одной из наиболее известных работ по этой тематике, опираются на более узкое определение данного понятия, согласно которому переход от учебы к работе трактуется как период между окончанием обязательного обучения и началом работы на основе полной рабочей недели [Роцин, 2006; Ryan, 2001]. Как отмечалось нами в предыдущих работах, основной задачей

молодых людей, совершающих переход от учебы к работе, является нахождение оптимального рабочего места, то есть такого, которое бы соответствовало профессии и уровню квалификации соискателя, подходило по условиям и режиму труда, заработной плате, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации [Рощин, 2006].

Процесс перехода молодых людей от учебы к работе в разных странах происходит по-разному: к примеру, в США переход «учеба – работа» связан с частыми перемещениями между рабочими местами, в ходе которых молодые люди накапливают информацию о собственных характеристиках и характеристиках рабочих мест и в итоге находят оптимальное для себя рабочее место; в Германии, наоборот, переход «учеба – работа» происходит фактически мгновенно вследствие действующей системы «наставничества» (apprenticeship programs), благодаря которой молодые люди, получив профессиональное образование, сразу поступают на работу на предприятие, с которым у образовательного учреждения был заключен контракт [Gardecki, Neumark, 1998; Ryan, 2001]. Тем не менее, несмотря на различность моделей перехода «учеба – работа» в разных странах, в большинстве из них данный период ассоциируется со схожими проблемами. Во-первых, это связано с высоким уровнем безработицы среди молодых работников. Более того, любой экономический шок в первую очередь затрагивает именно молодых работников, резко повышая уровень безработицы для данной категории рабочей силы. Вторая проблема, традиционно ассоциируемая с переходом «учеба – работа», – это высокий уровень неучастия молодых в рабочей силе. В ряде случаев неактивность обусловлена институциональными причинами (в частности, необходимостью отслужить в армии после окончания учебного заведения), а иногда является собственным, добровольным выбором, когда, например, молодой человек выходит из рабочей силы ради отдыха и путешествий (примером может быть небезызвестный «год путешествий» после окончания вуза студентами Европы и США). Однако чаще всего выпадение из рабочей силы все-таки связано с проблемами на рынке труда: те, кто испытывает затруднения с занятостью, часто из безработных становятся неактивными, вовсе прекращая попытки найти работу. В таком случае выпадение из рабочей силы может происходить или ради досуга (спрос на досуг среди молодых, зачастую проживающих с родителями и еще не имеющих собственных семей, достаточно велик), или ради простой бездеятельности с возможным последующим включением в криминальную деятельность, или ради продолжения обучения с целью повысить свои шансы на рынке труда. Третьей проблемой, свойственной переходу «учеба – работа», является высокий уровень мобильности молодых, а также связанные с ним короткие промежутки работы у одного работодателя и большое количество работ в целом. Многие исследования



1990-х годов, посвященные мобильности, показывают, что чаще всего работы, которые занимают молодые, – это так называемые «мертвые» рабочие места (“dead-end jobs”), то есть позиции с низкими заработными платами, не предоставляющие никакого обучения, а соответственно, и никакого карьерного развития для своих работников; таким образом, молодые, занимая такие рабочие места, попросту растрачивают свой человеческий капитал и сокращают свою производительность. Как следствие, даже после окончания периода перехода от учебы к работе существенная часть молодых оказывается неспособной устроиться на качественные рабочие места, растратив человеческий капитал и, таким образом, «пострадав» от постоянных перемещений [Klerman, Karoly, 1994]. Однако в дальнейшем довольно много исследований опровергло данный подход. Прежде всего было продемонстрировано, что между «мертвыми» рабочими местами перемещаются в основном низкоквалифицированные работники, шансы которых на рынке труда заведомо относительно низки. Также эконометрические исследования показали, что негативное влияние на последующие перспективы на рынке труда (возможность трудоустроиться и размер заработной платы через несколько лет после выхода на рынок труда) оказывает не количество перемещений между рабочими местами, а длительные периоды безработицы (так называемый эффект «шрама», или “scarring effect”). При этом мобильность стала восприниматься как интегральная часть начала карьеры молодых и как важный фактор, повышающий заработные платы молодых. В итоге большинство исследователей пришли к консенсусу, что мобильность – это побочный продукт достаточно широких экономических процессов: низкая мобильность – это свидетельство высокой доли инвестиций в специфический человеческий капитал, а высокая мобильность – в общий. Оба явления могут быть эффективны в зависимости от того, как в целом функционирует рынок труда той или иной страны.

Что касается молодых людей, совершающих переход «учеба – работа» в России, то, как показывают предыдущие исследования, выпускники российских вузов, техникумов, ПТУ и средних школ действительно испытывают те же самые, описанные выше проблемы [Рощин, 2006]. В первую очередь это касается высокого уровня безработицы: для периода 1992–2003 гг. и возрастной группы до 20 лет уровень безработицы составляет порядка 30%, что в 4–5 раз выше среднего уровня по стране; только для возрастной когорты 25–29 лет уровень безработицы снижается и становится сопоставимым со средним [Рощин, 2006]. Эконометрический анализ показывает, что проблема безработицы и неактивности особенно актуальна для выпускников школ и ПТУ, жителей малых городов и девушек; при этом, при прочих равных условиях, проблема безработицы и неактивности ослабевает с ростом уровня образования. При этом российская модель перехода от учебы к работе 1990-х – начала

2000-х годов несколько отличается и от моделей других стран, и от модели, сложившейся в России до 1990-х годов. Во-первых, для российской экономики вопрос перехода от учебы к работе в целом стоит острее, и связано это со значительным ростом числа студентов вузов и ссузов, что даже при неизменной доле обучающихся на дневной форме означает, что в абсолютном выражении переход «учеба – работа» осуществляет большее количество человек. Решая продолжить обучение после школы, молодые люди выходят на рынок труда позднее, чем это происходило раньше; обучение стало выполнять функцию механизма «отложенного предложения труда». Во-вторых, отмечалось значительное увеличение числа экономически активных среди учащейся молодежи. Иными словами, молодые люди стали совершать переход к трудовой деятельности еще в процессе обучения, что было несвойственно для модели перехода от учебы к работе в Советском Союзе, когда совмещение учебы и работы было достаточно редким явлением и практически всегда носило характер приработка. Таким образом, новая модель перехода «учеба – работа» – это совмещение учебы и работы, обеспечивающее более плавный выход на рынок труда; в отдельных случаях возможна даже такая вариация модели, когда молодые люди находят оптимальное место работы еще во время обучения и не меняют его после окончания учебного заведения.

### **Обзор литературы: теоретические концепции и их эмпирическое тестирование**

Изучая проблему трудовой мобильности молодых работников, в данной работе мы фокусируемся на двух принципиальных вопросах: во-первых, почему молодые работники являются такими мобильными? И, во-вторых, как уровень мобильности сказывается впоследствии на заработках тех же молодых людей, но уже во взрослом возрасте? Ответу на эти вопросы посвящен ряд различных теоретических моделей (в частности, теория человеческого капитала, концепции job search и job shopping, «нонбихевиористические» модели «mover-stayer», модель «рэйдерства» Э. Лэзира и многие другие), однако в данной работе мы будем опираться на модель, разработанную Б. Йовановичем и именуемую в литературе “experience good” model of job matching [Jovanovic, 1979b]. Согласно данной модели, вероятность того, что работник сменит место работы, будет сокращаться с увеличением срока пребывания на должности, если работодатель предоставляет обучение, специфическое для данной фирмы, или если со временем накапливается информация о качестве мэтчинга, неизвестная заранее. В данном случае работа является «благом, приобретаемым вследствие накопленного опыта» в том смысле, что работник узнаёт о качестве мэтчинга только спустя некоторое время, потраченное на работе. При этом

мобильность имеет место тогда, когда выясняется, что качество мэтчинга оказалось хуже, чем предполагалось изначально, что приводит к понижению заработной платы, и, если она падает ниже уровня, предлагаемого на альтернативном месте работы, работник увольняется по собственной инициативе. Несмотря на то, что в рамках данной модели реальное качество мэтчинга не зависит от времени, процесс мобильности стимулируется меняющимися во времени представлениями о его качестве. Таким образом, в рамках данной модели мобильность будет скоррелирована с заработными платами даже тогда, когда контролируется связь заработных плат и ненаблюдаемых индивидуальных характеристик и характеристик рабочего места.

Данная концепция также предоставляет объяснение феномену затухания мобильности с возрастом. Как уже было отмечено, в рамках изучаемой модели качество мэтчинга между работником и работодателем неизвестно заранее и может быть выяснено только по прошествии некоторого времени после найма. Если мэтчинг оказывается «хорошим», то заработная плата работника зачастую повышается. Учитывая предположение, согласно которому длительный период работы у текущего работодателя (“tenure”) является свидетельством того, что мэтчинг «состоялся», более старшие работники, для которых как раз и характерен более продолжительный срок tenure, будут получать своего рода ренту от мэтчинга в виде более высокой заработной платы и поэтому окажутся менее склонны к перемене места работы.

Что касается эмпирических исследований, так или иначе связанных с мобильностью молодых работников, то большинство из них можно разделить на две группы: первая группа работ посвящена оценке отдачи на мобильность в контексте будущих заработных плат, вторая группа работ основывается на оценке детерминант мобильности или же освещает какой-либо конкретный аспект мобильности.

Среди работ, посвященных эмпирической оценке отдачи на мобильность, важнейшей является работа Р. Топеля и М. Уорда [Topel, Ward, 1992]. На основе панельных данных LEED (longitudinal employee-employer data) по США за 1957–1972 гг. авторы показывают, что к 10-му году трудовой карьеры среднестатистический молодой человек меняет шесть и более работ, треть меняет более восьми работ и лишь 5% опрошенных – одну работу; среднее количество работ за период составляет 6,96. При этом количество переходов с работы на работу сокращается с возрастом, то есть мобильность можно представить как убывающую функцию от продолжительности специфического стажа работы. Что касается эконометрического анализа, то основным результатом является сильное отрицательное влияние стартовой заработной платы на вероятность мобильности, то есть делается вывод о том, что переход на более высокооплачиваемую работу стабилизирует занятость. Иными

словами, ключевым моментом для стабильности поведения молодых на рынке труда выступает заработная плата, рост которой является результатом поиска. «Хорошие» мэтчинги выживают и снижают вероятность мобильности, таким образом, накопление опыта у текущего работодателя – это результат «хорошего» мэтчинга.

Оценка среднего количества фактов смены работы и его влияния на последующие заработки проводится также в работе О. Лайт и К. МакГарри [Light, McGarry, 1998]. Согласно дескриптивному анализу среднее количество фактов смены рабочего места в течение первых 8 лет на рынке труда составляет 4,9, а среднее количество работ – 5,5, при этом 12% опрошенных молодых людей имело одну работу за восемь лет, 10% – две и 14% – более 10; полученные цифры свидетельствуют о сильной гетерогенности молодых. Эконометрический анализ, в свою очередь, демонстрирует, что, во-первых, мобильность отрицательно связана с заработной платой: те, у кого мобильность постепенно затухает, сначала зарабатывают несколько меньше, чем немобильные, выравниваясь впоследствии; в свою очередь, работники с постоянным уровнем трудовой мобильности, неизменным во времени, в течение анализируемых восьми лет зарабатывают существенно меньше немобильных. Во-вторых, авторы показывают, что немобильные работники, проработавшие все восемь лет у одного работодателя, получают наиболее высокую заработную плату, самые мобильные – наиболее низкую, посередине же находятся те, кто занимает «хорошие» рабочие места с возрастом и остается на них надолго.

Следует также упомянуть о целом блоке работ, посвященных вопросу наличия «эффекта шрама» (то есть снижения заработков впоследствии) от безработицы или незанятости в молодости, а также поиску свидетельств, действительно ли быстрый переход в стабильную занятость положительно сказывается на будущих заработках работника. Б. Беккер и С. Хиллз показывают, что молодые люди, часто меняющие место работы, но при этом имеющие довольно короткие (1–5 недель) периоды безработицы, получают впоследствии более высокие зарплаты, чем их менее мобильные коллеги [Becker, Hills, 1983]. С одной стороны, это может означать, что высокая мобильность – сигнал о лучшей производительности работника; с другой стороны, высокие заработные платы мобильных работников могут быть результатом эффективного поиска. В свою очередь, согласно оценкам Д. Ньюмарка и Р. Гордецки, для мужчин в более зрелом возрасте (около 30 лет) исходы на рынке труда, выраженные в заработках и возможности трудоустроиться, не зависят от поведения на рынке труда в молодости; для женщин наблюдается некоторая положительная отдача на стабильность, но она объясняется по большей части спецификой положения женщины на рынке труда [Gordecki, Neumark, 1998]. При этом в своей более поздней статье Д. Ньюмарк, решив проблему смещенности оценок, получает новые

результаты, демонстрирующие положительную отдачу на стабильность [Neumark, 2002]. Совсем недавняя работа 2010 г. М. Давии демонстрирует результаты, схожие с полученными Б. Беккером и С. Хиллзом: исследователь показывает, что влияние добровольной мобильности молодых на заработную плату положительное до тех пор, пока промежутки безработицы не становятся слишком продолжительными (более года) – в таком случае эффект становится отрицательным [Davia, 2010].

Среди основных аспектов, изучаемых в рамках второй группы работ, посвященной оценке детерминант мобильности, можно выделить следующие: гендерные различия в интенсивности трудовой мобильности и в ее влиянии на заработные платы; изменение интенсивности трудовой мобильности со временем; воздействие на уровень мобильности отдельных факторов, таких, как, например, обучение на рабочем месте или удаленно, за счет средств самого работника или работодателя, длительность нахождения на текущей позиции; анализ различных типов трудовой мобильности. В частности, работа Р. Брина показывает, что более образованные молодые работники имеют меньший специфический стаж работы, то есть более склонны к перемещениям, чем менее образованные; женщины менее склонны к перемещениям, нежели мужчины, а заработная плата и предоставление обучения оказывает положительное влияние на специфический стаж работы [Breen, 1992]. Обобщая эти эмпирические оценки, автор делает вывод, что короткие промежутки работы между перемещениями относятся в основном к образованным молодым людям, занимающим «плохие» рабочие места. Чаще всего это их первое рабочее место; таким образом, образованные молодые люди сначала попадают во вторичный сектор, а уже затем в первичный. В отношении менее образованных цикл выглядит совсем иначе: чем ниже уровень квалификации, тем выше вероятность попасть в безработицу после первой работы, а наличие периода безработицы, в свою очередь, повышает вероятность вновь стать безработным после второй работы, поэтому менее образованные молодые работники в общем случае не покидают вторичный рынок труда. Таким образом, проблема высокой сегментированности присуща скорее рынку труда неквалифицированных молодых и в особенности остра для chronic job changers, или хронических «перемещающихся» между рабочими местами.

Л. Линч, в свою очередь, полагает, что способность молодых перемещаться с «мертвых» рабочих мест на лучшие рабочие места зависит от их индивидуальных характеристик, накопленного человеческого капитала и условий на рынке труда [Lynch, 1993]. Согласно полученным оценкам, специфический стаж работы у текущего работодателя оказывает отрицательное воздействие на вероятность перемещения; при этом более образованные менее склонны к мобильности, нежели менее образованные, а обучение на

рабочем месте сокращает вероятность мобильности, в то время как обучение не на рабочем месте (или с отрывом от производства), наоборот, оказывает положительный эффект на вероятность перемещения. Это может свидетельствовать о том, что обучение на рабочем месте носит более специфический характер, а не на рабочем месте – более общий.

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

## **Рынок труда молодых работников в России**

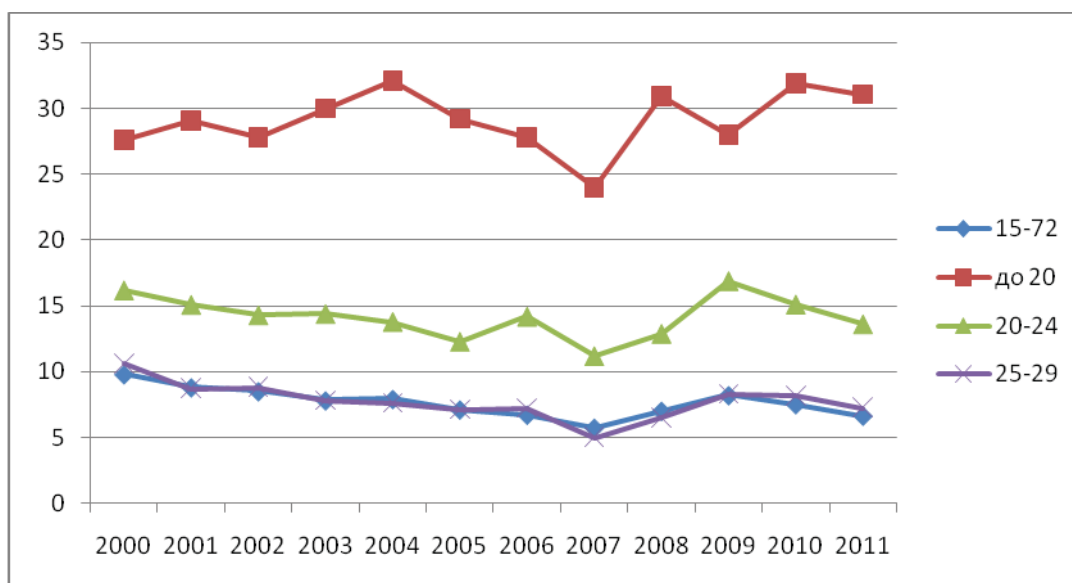
Частично об особенностях рынка труда молодых работников в России мы говорили, описывая российскую модель перехода «учеба – работа». В данном разделе обобщим имеющуюся информацию по данному вопросу, а также приведем свежую статистику, описывающую положение молодых на рынке труда.

Российский молодежный рынок труда характеризуется довольно высоким уровнем безработицы<sup>4</sup> (рис. 2). Особенно сильно это проявляется для молодых в возрасте до 20 лет: уровень безработицы для данной возрастной группы колеблется от 25 до 32%. Уровень безработицы для молодых 20–24 лет значительно ниже, чем для молодых младше 20 лет, однако все равно выше среднего по стране уровня безработицы примерно на 5 п.п. Уровень безработицы для возрастной когорты 25–29 лет в течение всего периода 2000–2010 гг. практически совпадает со среднестрановым; важно также отметить, что динамика изменения уровня безработицы в целом схожа для когорт 20–24, 25–29 и 15–72 года (средний по стране) – это означает, что экономические шоки оказывают на данные возрастные группы примерно одинаковое влияние. При этом динамика изменения данного показателя для возрастной

---

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

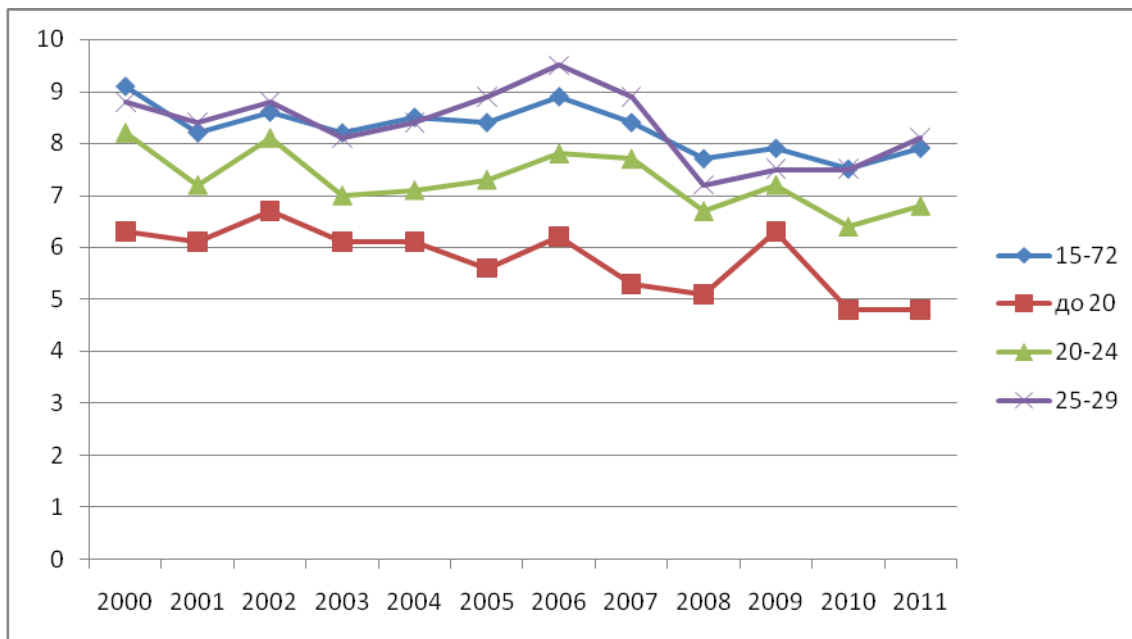
когорты младше 20 лет разительно отличается от трех предыдущих: можно предположить, что изменение экономической ситуации в стране (как в положительную, так и в отрицательную сторону) в первую очередь отражается именно на этой, самой младшей когорте. Следует, однако, уточнить, что, по мнению многих экспертов,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



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

**Рис. 2.** Уровень безработицы среди молодежи, %

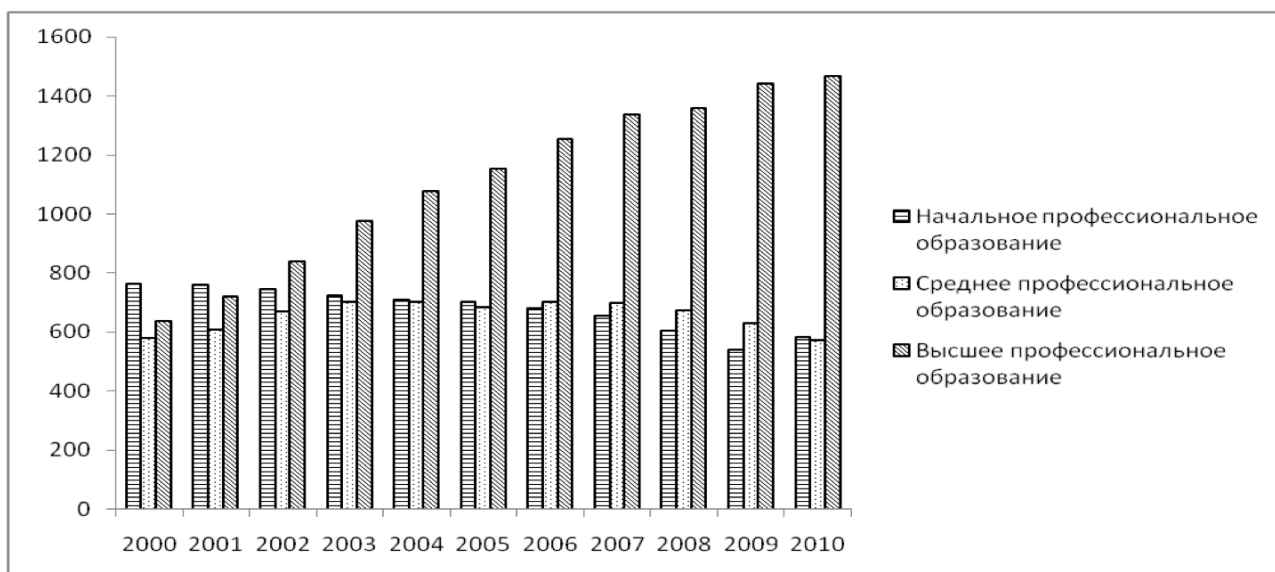
При этом интересно, что, несмотря на постепенное сокращение уровня безработицы для всех возрастных групп до 2007 г., средняя продолжительность поиска работы безработными за этот период (точнее – до 2006 г.) росла (рис. 3). Пик достигается в 2006 г.; наибольший период поиска – у группы 25–29 лет (9,5 месяцев), наименьший – у группы младше 20 лет (6 месяцев). Далее идет довольно значительное сокращение и некоторый всплеск в кризисном 2009 г.; всплеск оказался наиболее серьезным для молодых младше 20 лет, притом что на протяжении всего периода средняя продолжительность поиска работы для данной возрастной группы была меньше, чем у всех остальных. Этот эмпирический факт может также свидетельствовать в пользу того, что кризис наиболее сильно сказался именно на этой группе молодых по сравнению с остальными (20–24 и 25–29).



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

Рис. 3. Средняя продолжительность поиска работы безработными, мес.

Как уже было сказано выше и как неоднократно замечали многие российские исследователи, в течение 2000-х годов значительно увеличилось количество выпускников вузов: с 635 тыс. в 2000 г. до 1468 тыс. в 2010 г. (рис. 4). При этом наблюдается существенное сокращение выпуска из учреждений начального профессионального образования и чуть менее существенное – из учреждений среднего специального образования.



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

Рис. 4. Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих в учебных заведениях профессионального образования, тыс. человек



Некоторую информацию относительно положения молодых работников на российском рынке труда можно также почерпнуть из работы М. Красильниковой и Н. Бондаренко, построенной на основе данных МЭО [Красильникова, Бондаренко, 2009]. Авторы указывают на рост спроса на относительно менее квалифицированный труд: руководители предприятий в промышленности и строительстве остро ощущают сжатие сектора начального профессионального образования. При этом большинство руководителей утверждают, что причина дефицита квалифицированной рабочей силы – это ограниченные возможности системы профессионального образования производить кадры, обладающие необходимыми знаниями и навыками. Однако В. Гимпельсон, Р. Капелюшников и А. Лукьянова утверждают, что основными «декларантами» тезиса о дефиците являются наименее конкурентоспособные, неэффективные предприятия [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2007]. Они не могут отреагировать на появление дефицита повышением заработной платы и поэтому продолжают терять работников. Отсюда можно сделать вывод, что истинным источником заявляемого дефицита более или менее квалифицированной рабочей силы является неэффективность механизмов «расчистки рынков», которые позволяют таким организациям сохранять присутствие и даже генерировать по большей части виртуальный спрос на рабочую силу.

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

Ещё одним косвенным подтверждением сегментированности российского рынка труда молодых работников является работа О. Лазаревой, И. Денисовой и С. Цухло, согласно которой большинство предприятий в качестве стратегии найма предпочитает не заключать

договоры с учебными заведениями и нанимать выпускников, а переобучать имеющегося сотрудника смежной специальности [Лазарева, Денисова, Цухло, 2006]. Однако около одной трети предприятий всё же имеют специальные программы взаимодействия с выпускниками, и эта доля выше для крупных предприятий.

## **Гипотезы**

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

1. С возрастом и вероятность, и интенсивность мобильности сокращается. Чем старше становится человек, тем большее количество мест работы он сменил, а следовательно, и больше узнал про свои особенности и профессиональные пристрастия, и про характеристики рабочих мест, которые он может занять. С этой точки зрения проблема поиска наилучшего мэтчинга для него облегчается, и он с большей вероятностью займет рабочее место, наиболее оптимальное для него, после чего и стимулы к дальнейшим перемещениям значительно ослабеют.

2. Более образованные молодые работники будут с большей вероятностью менять место работы, а также делать это чаще, чем менее образованные. Мы предполагаем, с одной стороны, что более образованные работники имеют доступ к большему количеству вакансий, которые, в свою очередь, более гетерогенны как с точки зрения заработных плат, так и с точки зрения иных характеристик. С другой стороны, сами молодые работники, будучи более образованными, сильно различаются между собой в терминах того, какими элементами общего и специфического человеческого капитала они обладают; иными словами, более образованные работники характеризуются разными комбинациями способностей и навыков, по-разному применимыми к рабочим местам. Такая двусторонняя гетерогенность (как среди работников как таковых, так и среди доступных им рабочих мест) сильно усложняет проблему поиска наилучшего мэтчинга для более образованных. Для того чтобы найти наиболее оптимальное для них рабочее место, им требуется совершить больше перемещений, вследствие чего они и являются более мобильными, чем менее образованные.

3. Мобильность положительно сказывается на будущих заработках молодых работников. Молодые работники, перемещаясь между рабочими местами, ликвидируют дефицит информации и собственных наклонностях и об имеющихся на рынке труда рабочих

местах. Таким образом улучшается качество мэтчинга, вследствие чего растет производительность работников на занимаемом ими рабочем месте, что и приводит, собственно, к росту заработных плат. Заработная плата в нашем предположении выступает в качестве прокси для качества мэтчинга.

### Данные и дескриптивная статистика

Для тестирования выдвинутых гипотез использовались данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) за 2000–2010 гг. Мониторинг проводится ежегодно с 1992 г. (исключение составили 1997 и 1999 гг.); данные являются репрезентативными на национальном уровне. Особыми преимуществами этих данных перед другими является, во-первых, их панельная структура, позволяющая отследить, как менялась заработная плата и прочие характеристики рабочих мест молодых работников со временем, и, во-вторых, обширность информации, которую предоставляет мониторинг. Анкеты RLMS-HSE содержат вопросы, касающиеся структуры доходов и расходов населения, материального благосостояния, экономического статуса, трудовой деятельности, уровня и времени получения образования, состояния здоровья, системы ценностей россиян и т.д.<sup>5</sup>

Исходя из особенностей эконометрического анализа, проводимого в данной работе, нами были сформированы две выборки. Основными критериями попадания в первую выборку стали возраст индивидов – 18–24 года – и статус занятости; занятыми считались индивиды, на вопрос о своем основном занятии ответившие или «Я сейчас работаю», или «Я нахожусь в оплачиваемом отпуске» (не декретном и не в отпуске по уходу за ребенком), или «Я нахожусь в неоплачиваемом отпуске». Также к занятым были отнесены индивиды, заявившие, что в течение последних 30 дней они занимались еще какой-то работой, за которую получили деньги. Индивид, соответствующий данным критериям в момент  $t$ , отслеживался в течение трех последующих периодов, то есть до момента  $t + 3$  (стоит отметить, что в момент  $t + 3$  возраст отслеживаемых индивидов составляет, соответственно, 21–27 лет); при этом во всех последующих периодах индивид мог перейти в один из двух статусов: сменивший место работы или оставшийся на прежнем рабочем месте. Таким образом, наша выборка ограничена только работающими индивидами. В соответствии с данной методологией были сформированы восемь микропанелей (2000–2003, 2001–2004, ..., 2007–2010), сведенные затем в единую панель. Общее количество

---

<sup>5</sup> Более подробную информацию о RLMS-HSE см. на сайте мониторинга (<http://www.hse.ru/rlms>).

уникальных (неповторяющихся) наблюдений в панели, с учетом необходимых коррекций, составило 3744 человека.

Вторая выборка включает индивидов, зафиксированных в момент  $t$ , для каждого из которых известны их индивидуальные характеристики и характеристики занимаемых ими рабочих мест в периоды  $t - 3$ ,  $t - 2$  и  $t - 1$ . В период  $t - 3$  возраст вошедших в выборку индивидов составляет 18–24 года, соответственно в период  $t - 21$ –27 лет. В каждый из периодов индивиды, вошедшие в выборку, должны быть заняты; таким образом, наша вторая выборка также ограничена только работающими индивидами. При этом в периоды  $t - 2$ ,  $t - 1$  и  $t$  индивиды могли перейти (по сравнению с предыдущим периодом) в один из двух статусов: сменивший место работы или оставшийся на прежнем месте работы. В период  $t - 3$  перемещение не фиксировалось, так как момент  $t - 3$  выступал в качестве начальной точки, в которой молодые работники отбирались в выборку; как уже было сказано, критерием попадания в выборку выступал возраст (в момент  $t - 3$  молодым работникам должно было быть 18–24 года) и статус занятости (в момент  $t - 3$  они должны были быть заняты). Согласно такой схеме построения выборки каждый индивид за период с  $t - 3$  до  $t$  мог совершить максимум три перемещения или, что то же самое, занимать четыре разных места работы. Таким образом, в соответствии с данной методологией был сформирован пул из молодых людей в возрасте 21–27 лет, для каждого из которых известна информация об их индивидуальных характеристиках и характеристиках занимаемых ими рабочих мест за три предыдущих периода. Общее количество наблюдений в пуле, с учетом необходимых коррекций, составило 2031 человек. Вся описательная статистика, приведенная ниже, рассчитана именно на основе данной выборки.

Дискретный характер опросов в рамках данных RLMS-HSE и особенности вопросов приводят к тому, что располагаемая нами информация о мобильности является смещенной. По сути, респондент только подтверждает, что за прошедший год он менял или не менял место работы. При этом если он менял место работы, то на основе располагаемых данных мы не можем сказать сколько раз за годовой период он это делал. Таким образом, выявленное на основе данных для каждого индивида количество перемещений с одного рабочего места на другое является нижней оценкой. На самом деле фактов мобильности может быть больше, но даже если это так, то данные не содержат информации о «промежуточных» рабочих местах, на которых мог оказаться респондент между двумя раундами обследований. Решением проблемы могло бы быть получение данных, которые имеют полную информацию о всех рабочих местах индивида и о продолжительности трудовых отношений на каждом из рабочих мест. Но такими данными на настоящий момент мы не располагаем.

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

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

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

Специфика RLMS-HSE, а также описанная методология формирования выборки накладывают на используемые для оценки данные два основных ограничения. Во-первых, в RLMS-HSE молодые являются наиболее быстро «вымываемой» категорией респондентов, а так как отслеживание индивидов проводится в течение четырех лет, то размер выборки получился относительно небольшим. Во-вторых, как уже было сказано выше, опрос в рамках RLMS-HSE проводится один раз в год, следовательно, мы имеем возможность уловить только одно перемещение индивида в год. Поэтому индивид, попавший в выборку, может иметь за четыре года максимум четыре работы и совершить, соответственно, максимум три перемещения между рабочими местами.

В табл. П1 в Приложении приведены распределения мужчин и женщин, менявших и не менявших место работы в течение четырех лет, по индивидуальным характеристикам (индивидуальные характеристики оценивались на последний, 4-й, год наблюдения) и характеристикам рабочего места, причем для категориальных переменных приводятся доли в %, для непрерывных – среднее значение. Менявшие место работы – это респонденты, которые за четыре года совершили хотя бы одно перемещение; будем называть их *movers*, следуя сложившейся в литературе терминологии. Соответственно, не менявшие место

работы – это респонденты, которые все четыре года работали на одном и том же месте работы; будем называть их stayers. В первую очередь заметим, что как среди мужчин, так и среди женщин в возрасте 21–24 лет на момент последнего, четвертого, года наблюдения (то есть на начальный момент им было 18–21 год) доля менявших работу значительно выше, чем доля не менявших – 53,02% для мужчин и 56,64% для женщин. При этом следует отметить, что для молодых работников в этом возрасте доля женщин-movers выше, чем доля мужчин-movers. В то же время для возрастной категории 25–27 лет (22–24 лет – на начальный момент) тенденция ровно обратная: доля stayers больше доли movers и для мужчин (46,21% movers), и для женщин (44,73% movers). Это говорит о том, что поведение молодых людей на рынке труда начинает стабилизироваться.

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

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

образованием, а также мужчины с высшим образованием; среди женщин – женщины с полным средним и высшим образованием.

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

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

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

Что касается характеристик рабочих мест, то в первую очередь имеет смысл сравнить среднегодовую заработную плату в каждый из периодов наблюдения для movers и для stayers. У мужчин в первые два года наблюдения средняя заработная плата у не менявших работу выше, чем у менявших. На третий год заработная плата movers становится немного выше заработной платы stayers, на четвертый год тенденция сохраняется, а разрыв еще немного увеличивается, достигнув приблизительно 300 руб. Для женщин картина

совершенно иная: заработная плата movers изначально выше заработной платы stayers, и с каждым годом разрыв увеличивается ускоряющимися темпами, достигнув на последний, четвертый, год 1600 руб. Таким образом, можно сделать вполне однозначный вывод, что у женщин отдача на мобильность гораздо выше, нежели у мужчин. Помимо всего прочего, в силу того, что заработная плата женщин-movers изначально (в 1-й период наблюдения, когда еще не зафиксировано ни одно перемещение) выше заработной платы женщин-stayers, можно предположить, что женщины, склонные к перемещениям, заведомо обладают некими ненаблюдаемыми характеристиками, повышающими их среднюю заработную плату.

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

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

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

В табл. П2 в Приложении приведены распределения по полу индивидов, сменивших место работы или профессию в течение четырех лет. Как среди мужчин, так и среди женщин значительная часть респондентов, порядка 46–47%, вообще не сменила работу за анализируемый период. Доля сменивших место работы, но не сменивших профессию несколько выше среди женщин, а доля сменивших и место работы, и профессию, наоборот, выше среди мужчин. При этом доли сменивших работу в целом (наша основная переменная) примерно сопоставимы у мужчин и у женщин. Отметим также, что доли индивидов, сменивших два и три места работы за изучаемый период (то есть совершивших максимальное количество перемещений, которое мы можем идентифицировать), относительно невелики для обоих полов: порядка 13% опрошенных сменили два места работы, и 3,5–5% – три места работы (табл. П3 в Приложении). Иными словами, мы не можем сделать вывод, что пол непосредственно оказывает влияние на вероятность



мобильности, но точно можем заключить, что у мужчин и у женщин вероятность мобильности определяется разными наблюдаемыми характеристиками.

## **Эконометрический анализ**

### **Эконометрический анализ факторов смены места работы**

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

#### ***Бинарная пробит-модель***

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

1. Пол.
2. Возраст.
3. Статус учащегося: переменная принимает значение 1, если в настоящий момент респондент является учеником средней школы, ПТУ или студентом дневного вуза, техникума; и 0 – если респондент не учится.
4. Уровень образования: начальное + неполное среднее, ПТУ без полного среднего, полное среднее, ПТУ с полным средним, техникум/училище и высшее образование; в качестве базовой переменной использовано полное среднее образование.
5. Семейное положение.
6. Проживание в городе или селе.
7. Уровень здоровья: хорошее, среднее или плохое здоровье; в качестве базовой переменной использовано среднее здоровье.
8. Заработная плата за последние 30 дней, приведенная к уровню 2005 г. при помощи региональных дефляторов. В качестве региональных дефляторов использовались индексы потребительских цен по федеральным округам Российской Федерации. Заработная плата в 2000 и 2001 гг., для которых нельзя было проконтролировать федеральный округ, приводилась к уровню 2005 г. на основе общероссийского ИПЦ. Полученный уровень заработных плат используется в модели в логарифмической форме.

9. Часы работы: средняя продолжительность рабочего времени в месяц.
10. Предоставление бесплатного обучения на предприятии.

Все перечисленные параметры (индивидуальные характеристики и характеристики рабочего места) брались за третий период наблюдения, то есть на период  $t - 1$ . Оценка эконометрического уравнения проводилась сначала по всей совокупности, а затем отдельно для мужчин и женщин. Результаты оценки в предельных эффектах приведены в табл. П4 в Приложении.

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

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

Несколько неожиданным результатом стало влияние *семейного положения*. Вероятность сменить работу для женатых мужчин на 7,7% больше, чем для неженатых, а для женщин эффект ровно обратный: для замужних вероятность сменить работу на 7% ниже, чем для незамужних. Можно предположить, что у мужчин с появлением семьи усиливаются карьерные стимулы, а также потребность в увеличении заработка, что подталкивает их к смене рабочего места. Для женщин, в свою очередь, с появлением семьи может сработать эффект дохода: у женщины, когда она выходит замуж, появляется дополнительный

нетрудовой доход в виде заработка мужа, что, во-первых, может привести к сокращению ее предложения труда в силу изменения материального положения, а во-вторых, снизить ее карьерные стимулы и желание перемещаться между рабочими местами с целью повышения собственного заработка. То есть в последнем случае брак выступает неким механизмом самоотбора тех, кто менее нацелен на карьеру.

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

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

#### *Модель с фиксированными эффектами*

Для оценки второго эконометрического уравнения нами была использована модель с фиксированными эффектами (xtlogit). Оценка проводилась на основе панели (первой выборки). В качестве зависимой переменной использовался показатель мобильности в виде дамми-переменной, принимающей значение 1, если на вопрос о смене места работы или профессии по сравнению с предыдущим периодом индивид отвечал «сменил место работы, но не сменил профессию» или «сменил и место работы, и профессию», и 0 – если индивид отвечал «сменил профессию, но не сменил место работы» или «не сменил ни профессию, ни место работы». В качестве регрессоров были использованы все те же переменные, что и в предыдущей спецификации; так как оценивание проводилось на основе панельных данных, то переменные пола и проживания в селе/городе автоматически удалились из регрессии как не меняющиеся во времени. Оценки проводились сначала по всей совокупности, а затем отдельно для мужчин и женщин. Результаты приведены в табл. П5 в Приложении.

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

В отношении влияния уровня образования можно заметить, что с меньшей вероятностью сменяют место работы молодые с начальным и неполным средним

образованием, нежели выпускники полной средней школы, и с большей вероятностью – выпускники техникумов/училищ и высших учебных заведений, а также обладатели дипломов ПТУ без полного среднего образования. Данный результат также в целом подтверждает наше предположение о том, что более образованные молодые работники более склонны менять рабочие места.

Вопреки предыдущим результатам статус брачности, наоборот, оказывает значимое отрицательное влияние на вероятность мобильности мужчин и значимое положительное – на вероятность мобильности женщин. Результаты также показывают, что более склонными к мобильности являются работники с хорошим здоровьем, нежели работники со средним уровнем здоровья. Данный эмпирический факт согласуется с результатами, полученными Р. Брином; действительно, люди с худшим здоровьем менее склонны к перемене рабочих мест [Breen, 1992].

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

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

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

### **Эконометрический анализ факторов интенсивности мобильности**

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

В качестве регрессоров вновь используются все те же параметры, что и при оценке факторов мобильности, включая также пол респондента и проживание в городе/селе. Все индивидуальные характеристики работников и характеристики рабочих мест,

использованные в качестве регрессоров, брались за третий год наблюдения, то есть для  $t - 1$ . Оценка проводилась сначала по всей совокупности, а затем отдельно для мужчин и женщин. Результаты оценки приведены в табл. Пб в Приложении.

В дополнение к предыдущим результатам мы получаем, что, при прочих равных условиях, мужчины более интенсивно перемещаются между рабочими местами, нежели женщины. Как уже было сказано выше, это может быть связано с тем, что женщины предъявляют больший спрос на стабильность и активнее перемещаются внутри фирмы (внутрифирменная мобильность), нежели между работодателями; в то время как мужчины, наоборот, скорее сменяют место работы, нежели будут ждать повышения.

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

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

Согласуются с уже полученными на пуле результатами по детерминантам вероятности мобильности коэффициенты при переменной «семейное положение»: женатые молодые люди более склонны иметь большее количество рабочих мест за четыре года, а замужние женщины – наоборот.

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

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

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

### **Эконометрический анализ влияния мобильности на заработную плату**

Для того чтобы определить, как мобильность влияет на заработную плату молодых работников в дальнейшем, нами были использованы два метода оценки: метод наименьших квадратов (МНК) и модель с фиксированными эффектами. На основе второй выборки (пула) методом МНК были оценены две спецификации эконометрических уравнений; оценка при помощи модели с фиксированными эффектами проводилась на основе первой выборки (панели). За исключением показателя мобильности, список использованных регрессоров для обоих уравнений одинаков и во многом повторяет тот, что был использован для оценки факторов мобильности<sup>6</sup>:

1. Пол.
2. Возраст.

---

<sup>6</sup> Для оценок на пуле все индивидуальные характеристики и характеристики рабочего места вновь брались за 3-й период наблюдения, то есть для  $t - 1$ .

3. Статус учащегося: переменная принимает значение 1, если в настоящий момент респондент является учеником средней школы, ПТУ или студентом дневного вуза, техникума; и 0 – если респондент не учится.

4. Уровень образования: начальное + неполное среднее, ПТУ без полного среднего, полное среднее, ПТУ с полным средним, техникум/училище и высшее образование; в качестве базовой переменной использовано полное среднее образование.

5. Семейное положение.

6. Проживание в городе или селе.

7. Уровень здоровья: хорошее, среднее или плохое здоровье; в качестве базовой переменной использовано среднее здоровье.

8. Часы работы: средняя продолжительность рабочего времени в месяц.

9. Предоставление бесплатного обучения на предприятии.

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

Мобильность как независимая переменная для оценки при помощи модели с фиксированными эффектами использовалась в виде дамми-переменной, принимающей значение 1, если на вопрос о смене места работы или профессии по сравнению с предыдущим периодом индивид отвечал «сменил место работы, но не сменил профессию» или «сменил и место работы, и профессию», и 0 – если индивид отвечал «сменил профессию, но не сменил место работы» или «не сменил ни профессию, ни место работы».

В первой спецификации для оценки методом МНК зависимая переменная была сформирована следующим образом: прежде всего была рассчитана разница в заработных платах за последний месяц между четвертым ( $t$ ) и первым ( $t - 3$ ) годом наблюдения. Описательная статистика показала, что данная переменная принимает достаточно много отрицательных значений, следовательно, взять от нее натуральный логарифм не представлялось возможным. Для того чтобы разрешить эту проблему, к данной переменной



была прибавлена такая константа, что переменная стала принимать только положительные значения; после чего от данной переменной был взят натуральный логарифм.

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

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

### ***МНК: спецификация 1***

Результаты оценки первой спецификации на основе метода наименьших квадратов приведены в табл. П7 в Приложении. Прежде всего обратим внимание на то, что и по всей совокупности, и для мужчин и женщин отдельно разница в заработных платах для молодых работников, сменивших место работы один раз за изучаемые четыре года (то есть имевших за весь период два места работы), на 4% выше разницы в зарплатах для работников, не сменивших место работы вообще. Для работников, сменивших место работы дважды (имевших три места работы), различие еще больше увеличивается и составляет 5,7% по всей совокупности и 6,7% – для женщин. Таким образом, женщины получают большую отдачу на мобильность, чем в среднем по выборке. Весьма примечательно также то, что статистической разницы между теми, кто сменил работу трижды за весь период, и теми, кто ее не сменил вообще, нет. Можно предположить, что в данном случае слишком частое перемещение между рабочими местами является признаком того, что мобильность «неэффективна», то есть ведется не с целью поиска наилучшего мэтчинга, а является простым перемещением между рабочими местами, возможно, низкого качества.

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

зарабатывают больше, и прирост заработных плат у более образованных происходит быстрее.

Положительно влияют на разницу в заработной плате между четвертым и первым годом наблюдения также часы работы: вполне логично предположить, что чем больше работает человек, тем больше у него прирост в заработной плате.

### ***МНК: спецификация 2***

Результаты оценки второй спецификации на основе метода наименьших квадратов приведены в табл. П8 в Приложении.

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

Что касается влияния *пола*, то заработная плата мужчин на четвертом году наблюдений на 33% выше заработной платы женщин; как мы показали выше, отдача на мобильность у женщин выше, чем отдача в среднем по всей выборке, поэтому мы вполне можем предположить, что если бы женщины не перемещались между рабочими местами, то разрыв между заработными платами мужчин и женщин был бы еще большим. Влияние возраста и статуса учащегося оказалось незначимым.

Значимое положительное влияние на заработную плату на четвертом году наблюдения оказывает наличие у молодого работника высшего образования по сравнению с полным средним образованием, значимое отрицательное влияние – наличие начального или неполного среднего. Особенно разрыв в заработных платах между уровнями образования

(как отрицательный разрыв для начального и неполного среднего по отношению к полному среднему, так и положительный для высшего образования по отношению к полному среднему) значителен для женщин. Данный результат еще раз подтверждает много раз проиллюстрированный факт, касающийся отдачи на высшее образование.

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

Как и ожидалось, проживание в селе оказывает значимое отрицательное влияние на заработную плату на четвертом году наблюдения, а часы работы, наоборот, значимое положительное. Несколько неожиданным стало значимое отрицательное влияние предоставления возможности обучения на предприятии на заработную плату на четвертом году, причем как по всей совокупности, так и для мужчин и женщин в отдельности.

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

#### *Модель с фиксированными эффектами*

Результаты оценки на основе модели с фиксированными эффектами представлены в табл. П9 в Приложении. Переменные «пол» и «проживание в селе» автоматически удалялись из регрессии как не меняющиеся во времени.

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

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

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

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

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

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

Таким образом, мы получили, что до определенного момента перемещения между рабочими местами (в нашем случае это два перемещения за четыре года) дают положительную отдачу в терминах будущих заработных плат. Большее количество

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

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

## Заключение

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

Согласно концепции “job matching”, мобильность – это необходимый процесс улучшения качества мэтчинга, что в итоге оказывается выгодным для всех: для работодателя – так как с улучшением качества мэтчинга растет производительность работника (что выгодно и для экономики страны в целом), для работника – так как с ростом производительности увеличивается заработная плата и удовлетворенность от работы. Таким образом, в нашем понимании заработная плата является неким прокси для качества мэтчинга

между работником и работодателем, что позволяет нам в дальнейшем протестировать эконометрически наше предположение о положительных свойствах мобильности как характеристики рынка труда молодых.

Для ответа на два поставленных выше вопроса нами были оценены две группы эконометрических уравнений. Первая группа уравнений была призвана выявить факторы, влияющие на вероятность мобильности и ее интенсивность; для оценки использовалась простая бинарная пробит-модель (probit), бинарная логит-модель для панельных данных (xtlogit) и порядковая пробит-модель (ordered probit). Полученные оценки не продемонстрировали зависимости вероятности мобильности от пола респондента, однако позволили нам с уверенностью утверждать, что мужчины меняют рабочие места более интенсивно, нежели женщины. Полностью подтвердилась гипотеза о затухании мобильности с возрастом; при этом с каждым годом вероятность мобильности среди женщин сокращается быстрее, нежели среди мужчин. Данный эмпирический факт может свидетельствовать в пользу нашего предположения, согласно которому женщины предъявляют больший спрос на стабильность, в связи с чем и перемещения между рабочими местами прекращают быстрее. Более того, основываясь на том, что женщины более склонны к внутрифирменной мобильности, чем к межфирменной, мы можем также предположить, что женщина первоначально ищет наиболее оптимальный мэтчинг между собой и работодателем (а не рабочим местом), а качество мэтчинга между собой и рабочим местом начинает улучшаться уже у текущего работодателя, перемещаясь между позициями внутри фирмы. Также в полной мере подтвердилась наша основная гипотеза о большей склонности к мобильности более образованных молодых работников.

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

местами как в терминах прироста заработных плат за четыре года, так и просто в терминах заработных плат на четвертом году наблюдения.

Следующим этапом работы в рамках данного исследования, на наш взгляд, должна стать корректировка на возможную смещенность оценок, связанную с тем, что в выборку попадают только работающие молодые работники, что может привести к возникновению проблемы самоотбора (selection bias).



## Литература

- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком. Препринт WP3/2007/03. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
- Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей // Вопросы образования. 2009. № 4. С. 218–234.
- Лазарева О.В., Денисова И.А., Цухло С.В. Наём или переобучение: опыт российских предприятий. М.: ИЭПП, 2006.
- Обследование населения по проблемам занятости, 2011. Госкомстат России. М., 2011.
- Рощин С.Ю. Переход «учёба – работа»: омут или брод? (2006). Препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
- Труд и занятость в России, 2005. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2005.
- Труд и занятость в России, 2011. Статистический сборник. Росстат. М., 2011.
- Экономическая активность населения России, 2010. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2010.
- Becker V.E., Hills S.M. (1983) The Long-Run Effects of Job Changes and Unemployment among Male Teenagers// *Journal of Human Resources*. Vol. 18. No. 2.
- Breen R. (1992) Job Changing and Job Loss in the Irish Youth Labour-Market: a Test of a General Model // *European Sociological Review* (September). Vol. 8. No. 2. P. 113–125.
- Clark K.B., Summers L.H. (1982) The Dynamics of Youth Unemployment // *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Cases and Consequences* / R. Freeman, D. Wise (eds.). University of Chicago Press. P. 199–234.
- Davia M.A. (2010) Job Mobility and Wage Growth at the Beginning of the Professional Career in Spain // *Revista de Economia Aplicada*. Vol. XVIII. No. 52. P. 5–34.
- Gardecki R., Neumark D. (1998) Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes // *Industrial and Labor Relations Review* (January). Vol. 51. No. 2. P. 299–322.
- Hall R.E. (1982) The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy // *The American Economic Review* (September). Vol. 72. No. 4. P. 716–724.
- Hospido L. (2009) Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility of Young Workers in Spain // *Investigaciones Economicas*. Vol. XXXIII. P. 5–37.
- Jovanovic B. (1979a) Job Matching and the Theory of Turnover // *Journal of Political Economy* (October). P. 972–990.

- Jovanovic B. (1979b) Firm-Specific Capital and Turnover // *Journal of Political Economy* (December). P. 1246–1259.
- Klerman J.A., Lynn A. Karoly (1994) Young Men and the Transition to Stable Employment // *Monthly Labor Review* (August). P. 31–48.
- Lazear E. (2003) Firm-Specific Human Capital: A Skill-weights Approach: NBER Working Paper (June). No. 9679.
- Light A., McGarry K. (1998) Job Change Patterns and the Wages of Young Men // *The Review of Economics and Statistics* (May). Vol. 80. No. 2. P. 276–286.
- Lynch L.M. (1993) Entry-Level Jobs: First Rung on the Employment Ladder or Economic Dead-End? // *Journal of Labor Research*. Vol. 14. No. 3. P. 249–263.
- Martin G. (2009) A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007 // *Monthly Labor Review* (July). No. 4. P. 3–21.
- Neumark D. (2002) Youth Labor Markets in the United States: Shopping around v.s. Staying Put // *The Review of Economics and Statistics* (August). Vol. 84. No. 3. P. 462–482.
- Ryan, Paul (2001) The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective // *Journal of Economic Literature* (March). Vol. 39. No. 1. P. 34–92.
- Topel R.H., Michael P. Ward (1992) Job Mobility and the Careers of Young Men // *The Quarterly Journal of Economics* (May). Vol. 107. No. 2. P. 439–479.

## Приложение

**Таблица П1.** Распределение индивидуальных характеристик и характеристик рабочего места для мужчин и женщин, менявших и не менявших место работы в течение 4 лет, % для категориальных переменных, среднее значение для непрерывных переменных

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

	Муж	Не менявшие работу за 4 года	Менявшие работу за 4 года		Жен	Не менявшие работу за 4 года	Менявшие работу за 4 года
<b>Характеристики рабочих мест</b>							
<b>Средняя заработная плата</b>							
Средняя заработная плата за 1-й год, руб.	6300,43	6541,64	6007,88		4209,7	4107,77	4333,15
Средняя заработная плата за 2-й год, руб.	7562,38	7738,31	7352,49		5336,8	5123,39	5595,38
Средняя заработная плата за 3-й год, руб.	8280,21	8272,43	8289,44		6230,1	5707,01	6874,72
Средняя заработная плата за 4-й год, руб.	9174,11	9026,32	9348,09		6908,7	6188,44	7788,98
<b>Средний стаж работы у текущего работодателя</b>							
Средний стаж работы у текущего работодателя за 1-й год, месс.	20,8	24,76	16,13		19,89	22,39	16,82
Средний стаж работы у текущего работодателя за 2-й год, месс.	27,33	36,59	17,03		26,62	34,66	17,01
Средний стаж работы у текущего работодателя за 3-й год, мес.	34,16	48,07	18,51		32,64	45,66	17,22
Средний стаж работы у текущего работодателя за 4-й год, месс.	39,8	59,04	17,75		39,58	57,39	18,52
Часы работы в месяц (среднее)	194,73	193,06	196,53		178,04	172,69	183,76
Предоставление бесплатного обучения за счет фирмы	62,32	65,15	58,72		52,16	53,22	50,8

Источник: расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010гг.

**Таблица П2.** Доля индивидов, сменивших место работы или профессию в течение четырех лет, %

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

*Источник:* расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

**Таблица П3.** Доля индивидов, сменивших 0, 1, 2 и 3 места работы в течение четырех лет, %

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

*Источник:* расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

**Таблица П4.** Регрессионный анализ факторов смены места работы молодых в возрасте 18–24 лет за четыре года наблюдения (пул, probit model), RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

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

Источник: расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

**Таблица П5.** Регрессионный анализ факторов смены места работы (панель, фиксированные эффекты), RLMS-HSE, 2000–2010 гг.<sup>7</sup>

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

Источник: расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

<sup>7</sup> Пол и проживание в сельской местности автоматически удалены из списка регрессоров как не меняющиеся во времени.

**Таблица Пб.** Регрессионный анализ интенсивности мобильности молодых в возрасте 18–24 лет за четыре года наблюдения (пул, orobit model), RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

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

Источник: расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010 гг.



**Таблица П7.** Регрессионный анализ влияния мобильности на логарифм разницы в заработных платах между 4-м и 1-м годом наблюдения для молодых в возрасте 18–24 лет (пул, МНК), RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

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

Источник: расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

**Таблица П8.** Регрессионный анализ влияния мобильности на протяжении 4 лет на заработную плату молодых на 4 год наблюдения (пул, МНК), RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

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

Источник: расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

**Таблица П9.** Регрессионный анализ влияния мобильности на заработную плату молодых (панель, фиксированные эффекты), RLMS-HSE, 2000–2010 гг.<sup>8</sup>

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

Источник: расчеты авторов, RLMS-HSE, 2000–2010 гг.

<sup>8</sup> Пол и проживание в сельской местности автоматически удалены из списка регрессоров как не меняющиеся во времени.

*Препринт WP15/2012/03*  
*Серия WP15*  
*«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»*

Рощин Сергей Юрьевич, Слесарева Анна Андреевна

**Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда**