ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ: НАСКОЛЬКО ВЫСОКА ОТДАЧА ОТ СПЕЦИФИЧЕСКОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ?

Инна Мальцева

каф. Экономики труда и народонаселения ГУ-ВШЭ, ЛИРТ

Семинар ЛИРТ

5 июня 2007 г.

Мотивация

Россия 1990-х – высокая интенсивность мобильности

Sabirianova (2002):

1991-1996 – 42% работников сменили профессию

Мальцева, Рощин (2006) – масштабы межфирменной мобильности:

1996-1998 – 29.6%

1998-2000 – 31.44%

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

1992-2000 – 47.8%

Оценка высокой мобильности:

«+»

- Способствует более эффективному распределению труда;
- Рост производительности труда вследствие более качественного «соответствия»;
- Отражает интенсивность структурных преобразований в экономике;
- Рост заработной платы (?)

Оценка высокой мобильности:

«-»

- Прекращение прежних отношений занятости;
- Утрата накопленного специфического человеческого капитала (СЧК)

Переходная экономика:

- Изменение технологий производства и реализации товаров и услуг;
- Появление новых предприятий и профессий

⇒ Снижение спроса на СЧК, приобретенный в условиях плановой экономики

⇒ Снижение отдачи на СЧК (Нестерова, Сабирьянова, 1999; Lehmann, Wadsworth, 2000)

⇒ Сокращение стабильности трудовых отношений и рост мобильности

Основной вопрос:

Каково значение СЧК для российской экономики сегодня?

Исследовательские задачи:

1) Измерить продолжительность отношений занятости;
2) Оценить отдачу от СЧК;
3) Проверить теоретические гипотезы относительно:

- Связи СЧК с характеристиками работников и рабочих мест;
- Влияния трудовой мобильности на заработную плату

Обзор литературы (Россия):

Нестерова, Сабирьянова (1999):

измерение отдачи от элементов человеческого капитала

Lehmann, Wadsworth (2000):

анализ специфического стажа в России, Польше, Великобритании, 1994-1996

Смирных (2003):

анализ факторов длительности трудовых отношений

Оценка уравнения заработной платы:

Гимпельсон, Лукьянова (2006)

Ощепков (2006)

Обзор литературы (СЧК и мобильность / стабильность):

Parsons (1972), Jovanovich (1979):

факторы, обуславливающие наличие специфичности в трудовых отношениях, снижают вероятность увольнений

Farber (1999):

объяснение длительности трудовых отношений через теорию СЧК и теорию неоднородности работников и рабочих мест;

Специфический человеческий капитал: проблемы измерения и интерпретации

Becker (1962):

общая и специфическая подготовка $\Rightarrow$ общий и специфический ЧК

Накопление СЧК:

1) Через подготовку на рабочем месте;
2) Через любые инвестиции в отношения занятости, которые не дают отдачу вне данных отношений

Традиционный взгляд на элементы СЧК:

- Знание уникальных технологий;
- Включенность в коммуникативную культуру фирмы

Проблема (Lazear, 2003):

- Незначительное количество уникальных технологий;
- Несопоставимость значения определенного традиционным образом СЧК со значением общего ЧК

Предложение (Lazear, 2003): Skill-Weights Approach

Измеритель СЧК –

специфический стаж (*tenure*)

Данные и переменные:

РМЭЗ, 5 – 14 раунды

Оценка отдачи на СЧК – 2000-2005 гг.

Выборка: (занятые) респонденты трудоспособного возраста

1994	1995	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
4359	3803	3578	3624	3954	4429	4618	4733	4956	4772

Мобильность:

на основе ответа на вопрос о смене места работы за время, прошедшее с предыдущего раунда;

Увольнения для занятых в период *t*:

(а) не занят в период *t* + *1*;

(б) за прошедший период сменил место работы

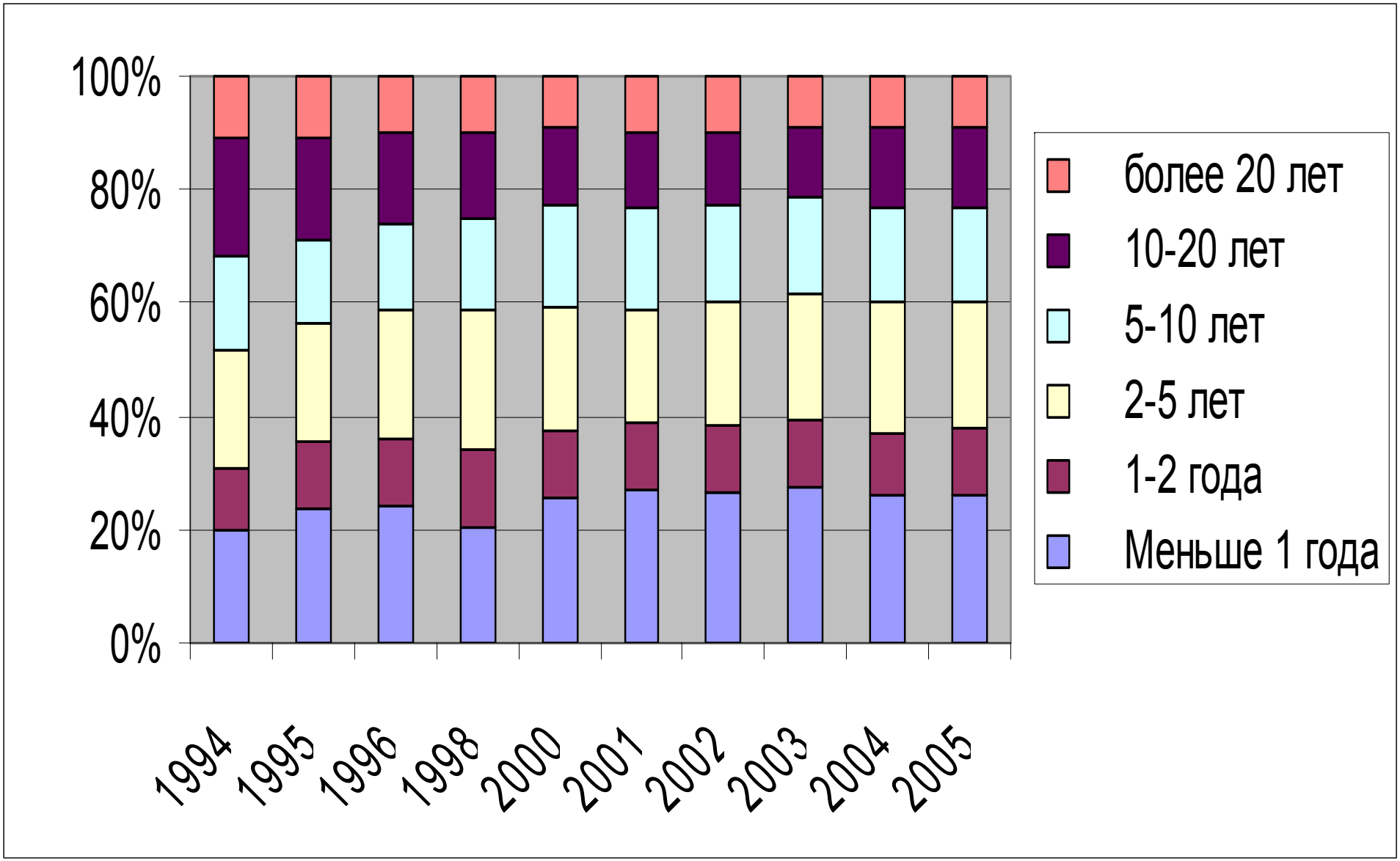
Данные и переменные:

Заработная плата –

среднемесячная контрактная зарплата, дефлированная к 2005 г. по ИПЦ

Пол	Размер предприятия
Возрастные категории	Форма собственности
Уровень образования	Инвестирование предприятием в своих работников
Профессиональные группы	Сектор экономики (для 2004 – 2005гг.)

Динамика длительности трудовых отношений в российской экономике



Специфический стаж и характеристики работников / рабочих мест

Более продолжительные трудовые отношения:

- Женщины;
- Семейные;
- Более старшие (динамика за 1994-2005);
- С неполным средним образованием (сер. 1990-х); со средним специальным и высшим (2000-е);
- Операторы машин (сер. 1990-х); Специалисты высшего уровня квалификации (2000-е);
- Работники крупных предприятий
- Предприятия государственной и смешанной форм собственности
- Работники предприятий, инвестирующих в ЧК;
- Работники промышленности и сельского хозяйства

Специфический стаж и мобильность

Масштабы увольнений в зависимости от продолжительности специфического стажа

Специфический стаж	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
до 1 года	0.41	0.43	0.43	0.41	0.4
1-2 года	0.3	0.29	0.27	0.28	0.28
2-5 лет	0.21	0.19	0.19	0.21	0.21
5-10 лет	0.13	0.15	0.12	0.12	0.16
10-20 лет	0.13	0.12	0.13	0.1	0.12
более 20 лет	0.09	0.12	0.11	0.1	0.1
всего	0.23	0.24	0.23	0.23	0.23
N	3460	3838	3987	3986	4192

Отдача от СЧК

Традиционный способ – уравнение Минцера:

$$\ln W_i = \alpha_0 + \alpha_1 EDU_i + \alpha_2 EXP_i + \alpha_3 EXP_i^2 + \alpha_4 TEN_i + \alpha_5 TEN_i^2 + \varepsilon_i$$

Оценки для России

Проблемы оценивания отдачи от СЧК

Методологические:

1) Отождествление специфического стажа с накоплением СЧК

Рост зарплаты по мере увеличения специфического стажа:

- «отложенное вознаграждение» для снижения мотивации работников к отлыниванию;
- скрытый отбор высокомотивированных работников

2) Неочевидность связи между заработной платой и производительностью, обусловленной СЧК

Проблемы оценивания отдачи от СЧК

Эконометрические – смещенность оценок из-за:

1) Проблемы упущенных переменных

- Неоднородность работников в предпочтениях относительно стабильной занятости;
- Неоднородность рабочих мест: компенсационные схемы, направленные на снижение мотивации работников к увольнению

2) Одновременная детерминация заработной платы и специфического стажа

$\Rightarrow$ Оценки отдачи на СЧК завышены

Решение эконометрических проблем:

1) Двухшаговая процедура (Topel, 1991)

2) Использование инструментальных переменных (Altonji, Shakotko, 1987; Abraham, Farber, 1987)

Оценка отдачи на специфический стаж

логарифм среднемесячной зарплаты	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Пол (0=женский)	0.422 [a]	0.376 [a]	0.386 [a]	0.414 [a]	0.416 [a]	0.376 [a]
Логарифм рабочего времени	0.635 [a]	0.593 [a]	0.545 [a]	0.636 [a]	0.603 [a]	0.484 [a]
Общий стаж	0.037 [a]	0.025 [a]	0.026 [a]	0.019 [a]	0.019 [a]	0.019 [a]
Квадрат общего стажа	-0.001 [a]	-0.001 [a]	-0.001 [a]	-0.001 [a]	-0.001 [a]	0.000 [a]
Специфический стаж	**-0.012** [b]	**-0.016** [a]	-0.006	-0.007	**-0.007** [c]	0.003
Квадрат специф. стажа	0	0.000 [a]	0.000 [c]	0.000 [b]	0.000 [a]	0
Константа	2.933	3.601	4.036	3.844	4.245	4.88
N	3115	3506	3687	3661	3829	3998
R-squared	0.3054	0.3377	0.3692	0.383	0.3807	0.2652

Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация)

логарифм среднемес. зарплаты	2000 Коэфф.	2001 Коэфф.	2002 Коэфф.	2003 Коэфф.	2004 Коэфф.	2005 Коэфф.
Общий трудовой стаж	0.039 [a]	0.030 [a]	0.026 [a]	0.020 [a]	0.015 [a]	0.018 [a]
Квадрат общего стажа	-0.001 [a]	-0.001 [a]	-0.001 [a]	-0.001 [a]	0.000 [a]	0.000 [a]
Уровень спец.стажа						
1-2 года	-0.009	0.066	-0.033	-0.025	-0.010	**0.083** [c]
2-5 лет	-0.073	-0.072	-0.043	0.007	0.011	**0.091** [b]
5-10 лет	-0.027	-0.064	-0.007	0.014	0.001	0.006
10-20 лет	**-0.138** [b]	**-0.112** [b]	**-0.097** [b]	-0.056	-0.020	-0.007
более 20 лет	**-0.107** [c]	-0.082	-0.009	0.026	0.021	0.041
Форма собственности предприятия (0=негос.)	**-0.305** [a]	**-0.299** [a]	**-0.249** [a]	**-0.313** [a]	**-0.347** [a]	**-0.319** [a]

Оценка отдачи на специфический стаж (расширенная спецификация) - продолжение

логарифм среднемесячной зарплаты	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Финансирование обучения работников	**0.183** [a]	**0.053** [c]	**0.087** [a]	**0.137** [a]	**0.135** [a]	**0.118** [a]
Размер предприятия						
11-50 чел.	-0.035	**0.166** [a]	0.061	0.069	**0.103** [a]	**0.108** [b]
51-100 чел.	-0.016	**0.106** [b]	**0.135** [a]	**0.087** [c]	**0.126** [a]	**0.158** [a]
101-500 чел.	-0.008	**0.220** [a]	**0.147** [a]	**0.158** [a]	**0.183** [a]	**0.223** [a]
501-1000 чел.	0.063	**0.243** [a]	**0.202** [a]	**0.185** [a]	**0.224** [a]	**0.326** [a]
более 1000 чел.	0.066	**0.338** [a]	**0.233** [a]	**0.277** [a]	**0.231** [a]	**0.250** [a]
Константа	3.848 [a]	4.459 [a]	4.644 [a]	4.784 [a]	5.688 [a]	5.788 [a]
N	2122	2519	2773	2608	2701	2647
R-squared	0.3851	0.4364	0.458	0.4719	0.4555	0.3117

Оценка отдачи на специфический стаж: использование эффекта взаимодействия

$$\ln w_i = \alpha + \sum_{k=1}^{n} \beta_k TEN_{ki} + \sum_{l=1}^{m} \gamma_l Z_{li} + \sum_{k=1}^{n} \sum_{l=1}^{m} \tau_{kl} TEN_{ki} Z_{li} + \varepsilon_i,$$

$$\frac{\partial \ln w_i}{\partial TEN_{ki}} = \beta_k + \sum_{l=1}^{m} \tau_{kl} Z_{li}$$

Оценка отдачи на специфический стаж: использование эффекта взаимодействия

Результаты:

- Длительные (более 10лет) отношения занятости в большей степени ценятся на государственных предприятиях
- «премия за специфичность» для стажа 2-5 лет и 10-20 лет на предприятиях с численностью занятых более 51 чел. (2000 г.)
- Отдача на длительный стаж больше на крупных предприятиях
- Размер отдачи на специфический стаж не зависит от того, инвестирует ли фирма в своих работников;
- Размер отдачи на специфический стаж не зависит от сектора

Отдача от трудовой мобильности

Динамика изменения уровня среднемесячной заработной платы, %

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Не сменившие работу	34.02	41.18	20.09	21.1	17.77
Сменившие работу	80.7	60.66	55.13	39.75	45.97
Вся выборка	39.28	43.62	24.34	23.25	21.37
N	2614	2975	3141	3101	3293

Изменение отдачи от мобильности как показатель качества «соответствия»

Измерение отдачи от смены рабочего места

$$\Delta(\ln W_i) = \alpha_0 + \alpha_1 X_i + \alpha_2 Z_i + \alpha_3 JobMob_i + \varepsilon_i,$$

Изменение логарифмов среднемесячной зарплаты	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.	Коэфф.
Смена рабочего места	0.174 [a]	0.098 [b]	0.114 [a]	0.074 [c]	0.146 [b]
N	1558	1874	2056	1880	1988
R-squared	0.0535	0.0719	0.0477	0.0381	0.0337

Заключение.

Спрос на СЧК

Экономически развитые страны:

сокращение относительного спроса на СЧК в последние 20 лет.

Денисова, Карцева (2005):

- Быстрое изменение технологий;
- Распространение организационных структур, основанных на горизонтальных связях между работниками и диверсификации заданий

Заключение.

Россия:

- снижение продолжительности трудовых отношений в 2000-е по сравнению с 1990-ми, рост мобильности
- «штраф» за специфичность в среднем по экономике (снижается к 2005 г.)
- Более высокая, чем в 1990-е, отдача от трудовой мобильности

⇒ Низкий спрос на СЧК?

- Глобализация экономики и все большая интеграция в нее России;
- Быстрые темпы развития сферы потребительских услуг;
- Изменения практики организации бизнеса (распространение аутсорсинга, фрилансерство)

Заключение.

⇒ Низкий спрос на СЧК?

- Глобализация экономики и все большая интеграция России в нее;
- Быстрые темпы развития сферы потребительских услуг;
- Изменения практики организации бизнеса (распространение аутсорсинга, фрилансерство)