

Gimpel'son, Vladimir E.; Kapeljušnikov, R. I.; Šarunina, A. V.

Book

"Dorogi, kotorye my vybiraem" : peremeščeniya na vnešnem i vnutrennem rynke truda

Provided in Cooperation with:

National Research University, Moscow

Reference: Gimpel'son, Vladimir E./Kapeljušnikov, R. I. et. al. (2016). "Dorogi, kotorye my vybiraem" : peremeščeniya na vnešnem i vnutrennem rynke truda. Moskva : Izd. dom Vyššej školy ekonomiki.

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/11159/119>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte. Alle auf diesem Vorblatt angegebenen Informationen einschließlich der Rechteinformationen (z.B. Nennung einer Creative Commons Lizenz) wurden automatisch generiert und müssen durch Nutzer:innen vor einer Nachnutzung sorgfältig überprüft werden. Die Lizenzangaben stammen aus Publikationsmetadaten und können Fehler oder Ungenauigkeiten enthalten.

<https://savearchive.zbw.eu/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence. All information provided on this publication cover sheet, including copyright details (e.g. indication of a Creative Commons license), was automatically generated and must be carefully reviewed by users prior to reuse. The license information is derived from publication metadata and may contain errors or inaccuracies.

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.В. Шарунина

**«ДОРОГИ, КОТОРЫЕ МЫ ВЫБИРАЕМ»:
ПЕРЕМЕЩЕНИЯ НА ВНЕШНЕМ
И ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ ТРУДА**

Препринт WP3/2016/02

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
2016

Гимпельсон, В. Е., Капелюшников, Р. И., Шарунина, А. В.

«Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда [Электронный ресурс]: препринт WP3/2016/02 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. В. Шарунина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (1 Мб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 48 с.

В этой работе, используя данные РМЭЗ – ВШЭ за 2006–2013 гг., мы обсуждаем две взаимосвязанные формы трудовой мобильности: вертикальное движение работников внутри фирм и горизонтальное перемещение между работодателями. В фокусе исследования вопросы о том, какова динамика и детерминанты мобильности, как последняя связана с накоплением и использованием человеческого капитала, какие итоговые выгоды она сулит в терминах заработной платы.

В течение наблюдаемого периода ежегодно примерно каждый пятый работник (22%) менял работу либо перемещался на внутреннем рынке труда. При этом интенсивность внешней мобильности была почти втрое выше внутренней, а частота восходящих внутренних перемещений намного превышала частоту нисходящих. Постепенно мобильность в обеих формах ослабевала. Мобильность в условиях российского рынка труда является рациональной стратегией, обеспечивающей приведение оплаты в соответствие с производительностью. Перемещения могут вести к более высокой оплате, но стремление к ней нарушает стабильность трудовых отношений. Если до перемещения внешне мобильные работники получают в среднем заработную плату несколько ниже «рыночной», то внутренне мобильные – примерно на «рыночном» уровне. Отдача от внешней мобильности постепенно снижалась, подрывая стимулы к добровольным межфирменным перемещениям.

Работа выполнена в рамках проекта «Реаллокационные процессы на российском рынке труда», финансируемого Программой фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

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

© Гимпельсон В. Е., 2016
© Капелюшников Р. И., 2016
© Шарунина А. В., 2016
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2016

1. Проблема: уйти или остаться?

Для описания различных перемещений на рынке труда мы используем обобщающее понятие трудовой мобильности. Каждый индивид постоянно находится перед выбором: сохранить статус-кво, который у него сложился, или что-то изменить в своей трудовой жизни. Изменения могут быть разными и по направлению, и по природе: внутри фирм (организаций) или связанные с их сменой, сохраняющие занятость или ведущие в незанятость, добровольные или вынужденные. Хотя любые трудовые биографии всегда индивидуальны (как индивидуальные их субъекты) и движимы специфическим сочетанием разнообразных обстоятельств, все они могут быть типологизированы с точки зрения того, куда направлены наблюдаемые перемещения. Во-первых, это могут быть внутрифирменные перемещения (т.е. осуществляемые на внутреннем рынке труда), во-вторых, перемещения связанные с выходом из организации (т.е. с уходом на внешний рынок труда). Соответственно, первую группу перемещений мы называем внутренними, а вторую – внешними. Мы также исходим из того, что принимая решение о перемещениях, индивиды соотносят ожидаемые ими выгоды с возможными издержками, которые могут сопровождать такую мобильность.

Вопрос, который мы ставим в этой работе, звучит следующим образом: как соотносятся между собой разные виды мобильности и что определяет выбор между ними?

Почему ответ на этот вопрос может представлять научный интерес?

Российский рынок труда известен значительной интенсивностью внешней мобильности, которая проявляется в высоких показателях оборота рабочей силы (коэффициенты найма и увольнений) и низких показателях специального стажа. Накопление внутрифирменного человеческого капитала идет плохо, отдача на него низкая, объем производственного обучения невелик и т.д. Это позволяет предположить действие факторов, дестимулирующих внутрифирменные перемещения и ограничивающих отдачу на специфический человеческий капитал. В то же время альтернативная внешняя мобильность не сталкивается с жесткими барьерами. Действующая конфигурация стимулов и ограничений, формирующая мобильность на рынке труда, может негативно сказываться на конкурентоспособности российских предприятий.

Наша общая гипотеза заключается в том, что внешняя мобильность доминирует (по сравнению с внутренней) и носит во многом компенсационный характер, будучи реакцией на имеющиеся ограничения для внутреннего продвижения.

Вакансии открываются непрерывно: либо создаются новые рабочие места, либо они освобождаются уходящими работниками. Их замещение возможно как продвижением «своих» –

«инсайдеров», так и привлечением работников со стороны – «аутсайдеров». С точки зрения фирм внутренняя и внешняя мобильность как альтернативные способы рекрутирования работников обладают как плюсами, так и минусами. Инсайдеры располагают большими запасами накопленного специфического человеческого капитала и демонстрируют по отношению к фирмам большую лояльность. Со своей стороны фирмы обладают более полной информацией о способностях и мотивации таких работников (и в конечном счете об их производительности), что открывает возможности для более точного матчинга. Кроме того, перспектива будущего возможного продвижения по службе стимулирует работников трудиться с большей отдачей на занимаемых ими (на данный момент) более низких позициях. Повышение в должности также служит эффективным средством удержания наиболее ценных кадров. В то же время на внешнем рынке труда пул потенциальных кандидатов значительно шире, чем на внутреннем; среди них могут встречаться работники с лучшими способностями, чем те, кто уже давно трудится в фирме. Аутсайдеры могут приносить новые компетенции и новые идеи, которые отсутствуют у «старожилов» компании. Внешний наём уменьшает также риск «сговора» (фаворитизма) между начальниками и подчиненными, которым чреваты внутренние назначения. Взвешивая эти «за» и «против», любая фирма пытается отыскать оптимальное для себя сочетание внутренних перемещений и внешних наймов.

С точки зрения работников внутренние вертикальные перемещения имеют то преимущество, что им не нужно нести издержек, связанных с поиском и накоплением специфического человеческого капитала. Кроме того, в этом случае они располагают намного большей информацией о своих новых рабочих местах, чем при внешних перемещениях. В то же время возможности для получения привлекательных рабочих мест на внутреннем рынке труда достаточно ограничены, что может побуждать их начинать поиск на внешнем рынке труда.

В настоящей работе мы пытаемся ответить на несколько взаимосвязанных вопросов: какова динамика и каковы детерминанты (кто и как мобилен?) мобильности? Есть ли связь между накоплением человеческого капитала и направлением мобильности? Ведет ли мобильность к росту зарплаток? Если да, то в большей мере которая из двух – внутренняя или внешняя?

Если внешняя мобильность на российском рынке труда уже привлекала внимание исследователей [Lehmann, Wadsworth, 2000; Мальцева, 2009; Рощин, Слесарева, 2012], то внутренняя, насколько нам известно, до сих пор не становилась предметом детального обсуждения. Исследования по этой теме и в мире в целом малочисленны. Хотя существует значительная литература, посвященная либо внешней, либо (намного реже) внутренней мобильности, попытки рассматривать их как взаимосвязанные опции одного выбора единичны. Но и в них анализ

чаще всего ведется с точки зрения фирм (на данных по отдельным компаниям), а не с точки зрения работников (на данных обследований домохозяйств).

Результаты нашего исследования подтверждают вывод о высокой интенсивности мобильности, хотя она снижалась со временем. При этом внешние потоки значительно превышают интенсивность внутрифирменных, а частота восходящих внутренних перемещений – частоту нисходящих. Наше исследование фиксирует тесную и положительную связь с динамикой заработной платы, хотя и не отвечает на вопрос о том, что является причиной, а что следствием. В результате перемещений внешне мобильные работники «догоняют» по зарплате иммобильных работников, выходя на уровень рыночных ставок, а внутренне мобильные – уходят вперед по отношению к ним.

Работа состоит из Введения, семи разделов и Заключения. В разделе 2 мы обсуждаем основные теоретические представления, через призму которых мы исследуем проблему мобильности, и приводим обзор имеющихся эмпирических исследований. Раздел 3 посвящен описанию используемых данных. В разделе 4 приводятся оценки масштаба и динамики рассматриваемых потоков, а в разделе 5 – оценки межгрупповой вариации. Раздел 6 в рамках мультиномиальной логит-модели анализирует факторы, влияющие на мобильность. Связь с динамикой заработной платы является предметом раздела 7. Заключение подводит итоги.

2. Пути перемещений: взаимоотношения между внутренним и внешним рынками труда

Общие представления

У работников в организациях есть несколько основных опций, связанных с мобильностью. Во-первых, они могут сохранять статус-кво, не меняя работодателя и не перемещаясь по вертикали. Во-вторых, они могут двигаться внутри организаций по вертикали, т.е. на внутреннем рынке труда¹. Как правило, такие перемещения предполагают продвижение вверх по иерархической лестнице и обычно сопровождаются ростом заработной платы (но, конечно, не исключены и перемещения вниз, ведущие к ее снижению). И, наконец, в-третьих, работники могут сменить работодателя и найти себе лучшую (с точки зрения оплаты и условий труда) альтернативу на внешнем рынке труда. Каждая из этих опций имеет свои выгоды и ограниче-

¹ В экономической литературе понятие *внутреннего рынка труда* используется в двух разных смысловых значениях. Одно – более раннее и более узкое – апеллирует к теории сегментированных рынков труда и делает упор на определенные институционализированные практики найма и продвижения внутри фирм [Doeringer, Piore, 1971], второе – более позднее и более широкое – относится к любым внутрифирменным перемещениям рабочей силы, которые анализируются через призму стандартной экономической теории и с помощью современного эконометрического аппарата [Lazear, Oyer, 2003]. В данной работе мы придерживаемся второй трактовки.

ния. Различаются и причины, по которым работник делает тот или иной выбор. Мы исходим из того, что, решая «уйти или остаться», работник максимизирует ожидаемую полезность от работы. Эта полезность определяется величиной заработной платы, но не исчерпывается ею и может включать различные неденежные характеристики (содержание работы, наличие профессиональных перспектив, хороший коллектив, близость к дому и т.п.).

Проблема мобильности на рынке труда может рассматриваться с разных теоретических позиций. Наиболее очевидные – это теория человеческого капитала [Becker, 1964; Mortensen, 1978], теория матчинга [Jovanovic, 1979; Jovanovic, 1984; Petrongolo, Pissarides, 2001] и теория поиска работы [Mortensen, 1986; Pissarides, 2000]. В первом случае речь идет о том, как накопление знаний и профессиональных навыков влияет на предлагаемую заработную плату (внутри предприятия и вне его). Мобильность проявляется как ответ на соответствующие ожидания: если человеческий капитал данного качества выше оценивается на стороне, то внешняя мобильность (с учетом связанных с ней издержек) может стать приоритетной стратегией. Во втором случае речь идет о наиболее эффективном соединении (матчинге) работников и рабочих мест. Как работники, так и рабочие места различаются по своим характеристикам. В общем случае можно ожидать, что работники будут перемещаться с рабочих мест, к которым они подходят хуже (где их производительность ниже), на рабочие места, к которым они подходят лучше (где их производительность выше). Третья теория рассматривает поиск как двусторонний динамический процесс, делая упор на связанные с ним издержки. И хотя она больше относится к безработным, но и поиск при наличии работы также не бесплатен, поскольку требует времени и может быть сопряжен со снижением производительности (и соответственно, заработной платы) на данном месте. Наличие заработной платы снижает общие издержки поиска для работника, но повышает резервируемую зарплату при поиске новой работы. С другой стороны, сам факт наличия работы является сигналом потенциальному новому работодателю, снижающим его затраты на скрининг.

Эти перспективы не исключают, а взаимодополняют друг друга. Например, недостаток информации о производительности при найме новых работников может стимулировать завышение требований к наблюдаемым характеристикам человеческого капитала, и наоборот. Кроме того, вероятность вертикального продвижения положительно связана с прохождением подготовки на рабочем месте (инвестициями в специфический человеческий капитал), отбор в которую осуществляется на основе предварительной информации о работнике [Pfeifer et al., 2011].

Казалось бы, выгоды от длительной работы у одного работодателя очевидны. Оставаясь внутри организации продолжительное время, работник накапливает свой специфический человеческий капитал в виде опыта и внутрифирменных компетенций, которые в других организациях имеют относительно меньшую ценность. Это создает для него определенные предпочтения, особенно если издержки мобильности (включая поиск новой работы) значительны. Он может ожидать, что его человеческий капитал здесь в конечном счете будет вознагражден лучше, чем у альтернативного работодателя, и предпочтет дожидаться своей премии (в виде продвижения или просто повышения оплаты). В этом случае он рассчитывает на отложенный выигрыш, и тогда в текущем периоде мы не увидим проявлений мобильности. Возможен и другой вариант, когда альтернативные опции отсутствуют или неблагоприятны, а работник защищен законодательством от увольнения. В таком случае он может предпочесть статус-кво как «синицу в руке», особенно если страх безработицы силен.

Однако потенциальные выгоды для работника от накопленного им специфического человеческого капитала реализуются далеко не всегда. Дело в том, что более длительный специальный стаж не обязательно ведет к соответствующему росту оплаты. В отсутствие дополнительного производственного обучения и переобучения длительный стаж может не коррелировать с накоплением требуемых навыков, в результате чего относительная ценность работника для данной организации снижается, а ожидаемые выгоды от его замены на кандидатов с внешнего рынка увеличиваются. Если текучесть кадров велика (а это реальность российского рынка труда), то может складываться замкнутый круг: она препятствует инвестициям в обучение, а отсутствие таковых еще более стимулирует текучесть.

Во многих простых профессиях опыт повышает производительность труда только на начальном этапе работы в организации, а в дальнейшем она практически не возрастает. В малых организациях (где карьерная лестница по объективным причинам коротка) возможности продвижения ограничены, в результате чего работник быстро достигает своего профессионального (карьерно-должностного) потолка. Кроме того, у работодателя могут быть свои причины (как связанные с финансовым состоянием организации, так и с оценкой им производительных характеристик работника) для того, чтобы не повышать данного работника в должности и в оплате.

Ограниченные возможности реализации собственного производительного потенциала при наличии альтернатив на внешнем рынке труда подталкивают к смене работодателя. Работник принимает решение о переходе, исходя из ожидаемых от этого денежных и неденежных выгод на новом месте работы с учетом неизбежных издержек мобильности. Учитывая эти

издержки, новый работодатель должен предлагать значительную премию, которая компенсировала бы потери. Конечно, информация о характеристиках новой работы, которой располагает работник (и информация о работнике, которой располагает работодатель!), неполна, и качество нового соединения работника с рабочим местом далеко не гарантировано. Если соединение (match) оказывается неудачным, то это ведет к новому акту мобильности. В условиях низких пособий по безработице вероятность плохого соединения возрастает, так как издержки поиска быстро растут и в итоге безработные начинают хвататься за первую попавшуюся работу, прерывая дальнейший поиск. Очень частая смена работы становится негативным сигналом для будущего трудоустройства.

На внешнюю мобильность также может влиять межфирменная дифференциация в заработных платах, если она формируется за счет переменного компонента, связанного с финансовыми результатами (возможностями) организации. Привязка индивидуальных зарплат к (групповым) результатам через введение значительной премиально-бонусной составляющей означает, что одна и та же индивидуальная производительность оплачивается разными работодателями сильно по-разному, что не может не подстегивать мобильность между ними [Гимпельсон, Капелюшников, 2015]. Каждый акт перехода порождает целую цепочку вакансий, стимулирующих перемещения.

Многое также зависит от особенностей организации внутрифирменного рынка труда. (По-видимому, имеет место значительная вариация в типах его организации; здесь имеют значение отрасль, размер и возраст фирмы, технологические особенности, интенсивность конкуренции в данном виде деятельности.) Если он имеет мало входных портов – наймы с внешнего рынка идут только на самые низкие этажи должностной иерархии, а позиции на более высоких этажах оказываются изолированными от внешнего рынка труда и заполняются исключительно путем внутренних восходящих перемещений, то мы вправе ожидать относительно более сильную внутреннюю мобильность. Внешняя мобильность при этом будет относительно слабой и ограничиваться нижними этажами квалификационной лестницы. Напротив, если входные порты существуют на всех ступенях должностной иерархии, так что наймы извне осуществляются и на низкие, и на высокие позиции, то это будет подрывать внутреннюю мобильность и подстегивать внешнюю. Хотя об организации внутреннего рынка труда российских предприятий известно мало, наблюдения за их поведением заставляют предполагать, что большинство из них даже высокие должностные позиции держат открытыми для внешних наймов. В условиях высокой текучести кадров это отчасти оказывается вынужденным решением.

Эмпирические свидетельства

Относительно надежные свидетельства о том, как соотносятся показатели внешней и внутренней мобильности, есть для очень незначительного набора стран. При этом прямые межстрановые сопоставления затруднены и институциональными различиями, и различиями в методологии исследований. Доступные оценки сильно варьируют, но говорят о том, что интенсивность внешней – межфирменной – мобильности, как правило, значительно выше, чем внутренней. В более либеральных экономиках это превышение оказывается больше, чем в тех странах, где рынки труда регулируются сильнее. Например, отмечается, что в Канаде в 1980-е годы внешняя мобильность в 10 раз превосходила внутреннюю: 15% против 1,5% [Drewes, 1993]; в США в 1970–1980-е годы примерно втрое: 11% против 4% [McCue, 1996]. В Великобритании интенсивность межфирменной мобильности в 1991–1995 гг. достигала 15%, а внутрифирменной – 9% [Francesconi, 1991]. Однако, согласно М. Гиббсу с соавторами [Gibbs, 2003], в Швеции в 1970–1990-е годы среднегодовые темпы мобильности работников «беловоротничковых» профессий частного сектора составили 6,1% для межфирменных перемещений, 5,8% для повышений по службе и 1,2% для понижений по службе² [Gibbs et al., 2003].

Другая важная эмпирическая закономерность, которую можно вывести из имеющихся исследований, заключается в том, что в последние десятилетия (начиная с 1980-х годов) интенсивность внешней мобильности повсеместно возрастала. Этому способствовали несколько глубинных факторов, действовавших взаимосвязанно: повышение внешней гибкости рынка труда, структурный сдвиг в пользу сектора услуг и глобальное усиление конкуренции. В итоге крупные компании стали отходить от модели пожизненного найма и внутренней мобильности в пользу альтернативной модели, предполагающей активный наём на внешнем рынке труда на всех этапах должностной иерархии. Отметим, что наиболее выпукло этот сдвиг проявился в 2000-е годы, т.е. в более поздний период, чем тот, который охвачен процитированными исследованиями.

Естественно ожидать, что соотношение между показателями внутренней и внешней мобильности будет сильно варьироваться по различным группам работников и различным типам фирм. Эмпирические исследования подтверждают эти ожидания.

Практически все исследователи констатируют, что внешняя мобильность – привилегия мужчин, а внутрифирменная больше распространена среди женщин, хотя величина гендерных

² Чрезвычайно низкие показатели внешней мобильности объясняются, по-видимому, особенностями шведского рынка труда. Однако использование данных по всем работникам (т.е. как «белых», так и «синих воротничков») повышает показатель доли внешне мобильных работников до 12,5% [Lazear, Oyer, 2003].

различий между странами различается [Drewes, 1993; McCue, 1996; Francesconi, 2001; Ferreira, 2009].

Наиболее интенсивный поиск работы, сопровождающийся множественной сменой работодателей, происходит в младших возрастных группах, а затем по мере накопления специфического опыта активизируются внутрифирменные продвижения. Это означает, что с возрастом внешняя мобильность, как правило, ослабевает, а внутренняя, наоборот, усиливается, но затем также затухает [Gibbs et al., 2003]. Влияние образования на обе формы мобильности в одних странах положительно [Ferreira 2009], однако в некоторых других незначимо [Drewes, 1993].

Выбор формы мобильности зависит также от структурных характеристик исходного рабочего места. Авторы не приходят к полному консенсусу по поводу того, что движет перемещениями и какими – как. Факторы различаются по странам, периодам и зависят от используемых данных. Тем не менее отмечается, что внутренние перемещения более вероятны на крупных и юнионизированных предприятиях, чем на мелких и неюнионизированных [Drewes, 1993; Francesconi, 2001; Gibbs et al., 2003]; в промышленности, чем в сфере услуг и строительстве [Drewes, 1993; McCue, 1996]. При этом шансы на внутреннюю мобильность в виде продвижения растут с уровнем квалификации. Всё это вполне соответствует теоретическим ожиданиям.

Одной из наиболее тщательно исследованных стран является Швеция, хотя её институты рынка труда и, соответственно, масштабы мобильности могут отличаться от большинства других экономик. Как показали Э. Лэзир и П. Ойер на шведских данных, соотношение между внутренним и внешним рекрутированием сильно варьирует по уровням должностной пирамиды. Так, для самых верхних этажей иерархии доля работников, пришедших с внутреннего рынка труда, может превышать 80%, тогда как для более низких составляет не более 30% [Lazear, Oyer, 2003]. М. Гиббс с соавторами [Gibbs et al., 2003] анализируют профессиональную, внутрифирменную и межфирменную мобильность на панельных данных за 1970–1990-е годы. Прошлый опыт внутренней мобильности положительно влияет на вероятности как последующего повышения по службе, как и последующего перехода на другую фирму.

Исследуя факторы внутрифирменной мобильности на примере одной крупной германской компании, К. Пфайфер [2010] обнаружила, что шансы на получение более высоких должностей выше у работников, отличающихся меньшей склонностью к абсентеизму, работающих сверхурочно и занятых по длительным контрактам. Высокое образование также этому способствует. Во внутренние перемещения чаще оказываются вовлечены высокооплачиваемые работники фирм с более высокой средней заработной платой, тогда как внешние перемещения

обычно затрагивают низкооплачиваемых работников, причем «пунктами прибытия» выступают фирмы с более низкой средней заработной платой [Ferreira, 2009b].

Один из ключевых вопросов в изучении механизмов и последствий выбора «пути» связан с анализом различий в заработной плате. По-видимому, при наличии добровольного выбора работники будут отдавать предпочтение тому решению, которое сулит большую прибавку. Конечно, если перемещение вынужденное, то результат может быть любым.

Все виды мобильности обеспечивают более быстрый прирост заработной платы по сравнению с иммобильными работниками [Gibbs et al., 2003]. Согласно МакКью, при прочих равных условиях внутренне мобильные работники оплачиваются выше, но прирост заработной платы после перехода на новое место больше у внешне мобильных работников [McCue, 1996]. Иными словами, у внутренне мобильных работников долговременные профили заработков располагаются выше, чем у внешне мобильных, однако наклон этих кривых у вторых оказывается круче, чем у первых. При этом внутрифирменные перемещения объясняют примерно 10% роста заработной платы в течение первых десяти лет трудовой жизни индивида, тогда как внешние – примерно 24%. По оценкам М. Францескони [Francesconi, 2001], продвижение вверх по карьерной лестнице внутри компании обеспечивало прирост заработной платы на 7% у мужчин и на 4% у женщин. Максимальный прирост наблюдался при этом у работников, принадлежащих к нижним квинтилям по заработной плате среди мужчин, но к верхним квинтилям – среди женщин. Кроме того, внутрифирменная мобильность значительно увеличивала удовлетворенность индивидов работой (особенно – заработной платой). В Португалии внутрифирменная мобильность обеспечивает прирост заработной платы на 3% у мужчин и на 2% у женщин, тогда как межфирменная мобильность сопровождалась нулевой или даже отрицательной отдачей [Ferreira, 2009b].

У пришедших извне работников отсутствует специфический (для фирмы) человеческий капитал, что делает их менее производительными – по крайней мере, в начальный период – по сравнению с назначенцами-инсайдерами. На ликвидацию этого отставания в производительности, по оценкам М. Бидуэлла [Bidwell, 2011], уходит в среднем два года. Кроме того, фирмы не располагают информацией о ненаблюдаемых способностях вновь нанятых работников, которая имеется у них в отношении инсайдеров. Нехватка этой информации компенсируется завышенными требованиями к наблюдаемым характеристикам рекрутируемых на внешнем рынке работников. В результате внешне мобильные работники чаще оказываются и более образованными, и более опытными, следствием чего становится их более высокая оплата по сравнению с внутренне мобильными работниками. Одновременно работники-новички сталкиваются

с большим риском, чем работники-инсайдеры, поскольку обладают менее полной информацией о характеристиках рабочих мест, которые им предстоит занять. Компенсация за риск служит еще одним фактором, обеспечивающим им более высокую заработную плату. Двусторонняя информационная асимметрия приводит также к тому, что вариация в ненаблюдаемых способностях у пришедших извне работников оказывается выше, чем у внутренних назначенцев (среди них шире представлены индивиды как с худшими, так и с лучшими способностями). В результате для них оказываются характерны более высокие показатели как выбытия, так и дальнейшего продвижения по службе: фирмы избавляются от тех, чья производительность оказывается недостаточной, и продвигают тех, чья производительность превысила ожидания. Добровольные увольнения среди приходящих извне работников также должны быть выше, чем среди внутренних назначенцев, поскольку многие из них (из-за нехватки начальной информации) разочаровываются в полученных рабочих местах. Важно отметить, что отмеченные Бидуэллом закономерности относятся к работникам, находящимся на одном и том же уровне служебной иерархии, и сформулированы на материале одной крупной американской инвестиционной компании. Не очевидно, что они должны сохранять силу применительно ко всему массиву мобильных работников, работающих в разных фирмах и в разных отраслях.

Нам известны лишь две работы, посвященные трудовой мобильности на российском рынке труда [Мальцева, 2009; Рощин, Слесарева, 2012]. Обе строятся на данных РМЭЗ – ВШЭ, в обеих рассматривается только внешняя мобильность. И. Мальцева, используя данные РМЭЗ – ВШЭ за 2000–2006 гг., показывает, что межфирменная мобильность отрицательно связана с возрастом, специальным стажем и образованием работников. Для мужчин она выше, чем для женщин, в частном секторе – выше, чем в государственном. Смена места работы обеспечивает значительный экономический выигрыш – дополнительный прирост номинальной заработной платы при прочих равных условиях составляет около 14%.

С. Рощин и А. Слесарева на данных РМЭЗ – ВШЭ за 2000–2010 гг. рассматривают межфирменную мобильность среди молодежи. Согласно их оценкам, пол не оказывает влияния на вероятность межфирменных перемещений. С возрастом их интенсивность затухает, но возрастает с повышением уровня образования. В сельской местности они происходят реже, чем в городской. Факторами, положительно влияющими на смену места работы, выступают также продолжительность рабочего времени и хорошее здоровье. Что касается влияния внешней мобильности на заработную плату, то здесь были получены противоречивые результаты. Оценивание с использованием МНК показало, что по сравнению с иммобильными работниками мобильные работники получают более высокую заработную плату и что темпы ее прироста у них

выше. Однако при переходе к модели с фиксированными эффектами выяснилось, что в спецификациях отдельно для мужчин и для женщин фактор мобильности становится вообще незначимым, а в спецификации для всех работников выигрыш в заработной плате составляет едва заметные 1,3%. Конечно, эти выводы относятся к очень специфической группе – молодежи в возрасте 18–24 года, так что не известно, приложимы ли они также и ко всей совокупности занятых.

Все перечисленные выше факторы, дестимулирующие длительные трудовые отношения и при этом подстегивающие внешнюю мобильность, присутствуют на российском рынке труда. Незначительные масштабы обучения, привязка переменной части заработной платы к финансовым результатам деятельности предприятия, значительная дифференциация заработных плат, особенности системы поддержки безработных, стимулирующие быстрые, но короткие соединения работников с рабочими местами, – всё это вносит свой вклад в ускорение оборота рабочей силы.

Наш анализ институциональных характеристик и особенностей функционирования российского рынка труда [Гимпельсон, Капелюшников, 2015] позволяет выдвинуть гипотезу о сочетании интенсивной внешней мобильности и ограниченной внутренней. При этом внешняя и внутренняя мобильность должны быть важными факторами повышения заработной платы. Её эмпирическая проверка и подробное обсуждение результатов будут представлены в последующих разделах работы.

3. Данные

Наши расчеты строятся на данных РМЭЗ – ВШЭ за 2006–2013 гг. РМЭЗ – ВШЭ за эти годы содержит вопросы, позволяющие проследить изменения в положении индивида, произошедшие за последний год (в период между двумя последовательно проведенными обследованиями)³. Использование обследований домохозяйств для анализа мобильности имеет свои преимущества, поскольку обследования фирм обычно сильно скошены в пользу крупных фирм. В этом случае будет переоцениваться внутренняя мобильность и недооцениваться внешняя [McCue, 2006].

Для идентификации случаев внешней и внутренней мобильности работников мы используем два вопроса из основной анкеты. Первый вопрос касается сохранения/смены места работы по сравнению с предыдущим годом: «Пожалуйста, вспомните и скажите, Вы сменили

³ В предшествующих волнах некоторые из интересующих нас вопросов респондентам не задавались.

место работы или профессию по сравнению с ноябрем предыдущего года или всё осталось прежним?» и допускает следующие ответы:

- 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.

Респонденты, выбравшие варианты ответов 1 и 2, могут рассматриваться как не подверженные, а выбравшие варианты 3 и 4 – как подверженные внешней мобильности.

Следующий вопрос задается только работникам, не менявшим место работы, и касается их возможных перемещений внутри предприятия: «После ноября предыдущего года изменились ли Ваши позиции на этом месте работы? Например, Вы:

- 1) продвинулись по службе, получили более высокую должность;
- 2) перешли работать в другое структурное подразделение – отдел, цех;
- 3) перешли на более низкую должность».

Анализируя этот вопрос, мы выносим за скобки случаи горизонтальной внутренней мобильности (переходы между структурными подразделениями) и рассматриваем в качестве мобильных только работников, переместившихся (по вертикали) либо на более высокую, либо на более низкую должность. В результате наша базовая классификация складывается из трех групп: 1) иммобильные (не сменившие место работы и оставшиеся в прежней должности); 2) внешне мобильные (сменившие место работы); 3) внутренне мобильные (не сменившие место работы, но при этом переместившиеся вверх или вниз по служебной лестнице). К сожалению, мы не располагаем информацией о том, сопровождаются ли переходы на новое место работы повышениями или понижениями в должности, поскольку второй вопрос, как уже было сказано, задается только респондентам РМЭЗ – ВШЭ, не менявшим место работы. Это накладывает определенные ограничения на наш анализ. Другое серьезное ограничение связано с тем, что данные РМЭЗ – ВШЭ не содержат информации о характере внешней мобильности – в каких случаях она была добровольной (увольнения по инициативе работников), а в каких – вынужденной (по инициативе работодателей).

При формировании показателя заработной платы использовался следующий вопрос анкеты РМЭЗ – ВШЭ: «Скажите, пожалуйста, за последние 12 месяцев какова была ваша среднемесячная зарплата на этом предприятии после вычета налогов – независимо от того, платят вам ее вовремя или нет? Если вы работаете на этом предприятии меньше 12 месяцев, то какова была ваша среднемесячная зарплата за то время, что вы работаете; если все или часть денег вы

получаете в иностранной валюте, переведите, пожалуйста, все в рубли и назовите сумму вашей среднемесячной зарплаты». Затем названная респондентом сумма дефлировалась к ценам 2005 г. с использованием годового ИПЦ и переводилась в логарифмический вид.

База РМЭЗ – ВШЭ хорошо известна и используется едва ли не в большей части исследований по российскому рынку труда. Отметим только, что мы не вводим никаких ограничений (например, возрастных или по типу трудовых контрактов) и используем данные по всей выборке взрослых индивидов. Общее число годовых наблюдений варьирует от 6284 до 9847, в среднем – 8015 наблюдений ежегодно. Для экономии места мы не приводим развернутых таблиц с дескриптивными статистиками. Что касается демографической структуры, то здесь преобладают женщины (в среднем 54%), а средний возраст индивидов составляет 40 лет. Половина респондентов (53,8%) имеют третичное (высшее или среднее специальное) образование, а 35,6% – вторичное. Примерно треть проживает в региональных столицах, еще треть – в малых населенных пунктах (ПГТ, село и т.д.) и лишь 11,4% в Москве и Санкт-Петербурге. В среднем 60% занятых являются «белыми воротничками», причем 2/3 из них занимают рабочие места, требующие высокого уровня квалификации. Все перечисленные параметры близки к официальным оценкам, публикуемым Росстатом.

4. Масштабы и динамика мобильности

На рис. 1 представлена *динамика внешней и внутренней трудовой мобильности* по данным РМЭЗ – ВШЭ за 2006–2013 гг. Ежегодно в течение этого периода мобильным оказывался примерно каждый пятый работник (22%). Интенсивность внешней мобильности была почти втрое выше внутренней: 16,3% против 5,8%. При этом частота восходящих внутренних перемещений намного превышала частоту нисходящих: соответственно 5,1% и 0,7%. Если сравнивать с доступными данными по другим странам, то можно сделать вывод о том, что внешняя мобильность на российском рынке труда является очень высокой, тогда как показатели внутренней мобильности находятся примерно на том же уровне, что и в других странах (соответствующие оценки приводились выше).

С течением времени (в рамках наблюдаемого нами периода) мобильность на российском рынке труда постепенно ослабевала, причем это касалось как внешних, так и внутренних перемещений. По данным РМЭЗ – ВШЭ, за 2006–2013 гг. интенсивность внешней мобильности сократилась с 18,2% до 15,7%, а внутренней – с 6,7% до 4,1%. Возможно, это свидетельствует о том, что как внешние, так и внутренние лифты в эти годы стали работать хуже. Но допустима и противоположная интерпретация: не исключено, что это свидетельствует о возросшей

эффективности матчинга между работниками и рабочими местами. При этом в динамике нисходящей внутренней мобильности никакого явно выраженного тренда не наблюдалось и, как правило, ее колебания происходили ниже отметки 1%. Интересно, однако, отметить, что своего пика – 1,1% – она достигла в кризисном 2009 г., что согласуется с теоретическими ожиданиями.

Насколько внешняя и внутренняя мобильность устойчивы во времени? Как перемещения работников в данном году влияют на их возможные перемещения в следующем году? Другими словами, является ли мобильность устойчивой структурной характеристикой индивида? Отметим, что с теоретической точки зрения возможен любой исход. С одной стороны, наличие определенного поведенческого опыта облегчает соответствующее поведение в будущем, снижая связанную с мобильностью неопределенность (индивид лучше представляет возможные в связи с этим риски). Кроме того, если интенсивность внешней мобильности положительно коррелирует со склонностью к риску (что, по-видимому, имеет место), то это обстоятельство будет постоянно подталкивать «к перемене мест»⁴. С другой стороны, если внешняя мобильность вызывается неудовлетворенностью от нынешнего матчинга, то смена работы может решать эту проблему, снимая стимулы к дальнейшим переходам.

Ответить на эти вопросы с помощью эмпирических данных позволяют табл. 1 и 2, где представлены матрицы вероятностей переходов между тремя альтернативными состояниями – иммобильности, внешней и внутренней мобильности. Оценки представлены в двух вариантах – без учета (табл. 1) и с учетом (табл. 2) переходов занятых работников в состояние незанятости. Результаты в обоих случаях оказываются очень близкими.

Так, мы видим, что предшествующий опыт перемещений – как внешних, так и внутренних – заметно стимулирует последующую мобильность. Среди тех, кто сменил место работы в году t , примерно каждый третий менял его затем также и в году $t + 1$, что в несколько раз выше аналогичного показателя для иммобильных работников. Столь высокая «вторичная» мобильность может свидетельствовать о том, что многим работникам не удается закрепиться на новом месте с первой попытки, и они вынуждены продолжать поиск⁵. У нас нет ответа на вопрос, что им мешает. Это могут быть как факторы выталкивания (например, производительность работника оказалась ниже ожидаемой и фирма предпочитает не продолжать трудовые отношения), так и факторы притяжения (для высокопроизводительных работников на рынке всегда есть

⁴ Правда, в этом случае будущая мобильность генерируется не прошлым опытом, а устойчивым вкусом к более рискованному поведению.

⁵ В принципе возможна и иная интерпретация – наиболее востребованные всё время пребывают в движении от хорошего к лучшему, но данные говорят в пользу первой.

лучшая альтернатива). Среди тех, кто продвигался по должностной лестнице в предыдущем году, примерно каждый пятый получал повышение и в последующем году, что также намного выше аналогичного показателя для имобильных работников. Это предполагает, что во многих случаях внутренняя мобильность строится как непрерывное восхождение по ступеням карьерной лестницы.

В то же время опыт как внешних, так и внутренних перемещений практически не влияет на вероятность *альтернативных* форм трудовой мобильности. Так, среди внешне мобильных работников повышение по службе в следующем году получали около 6% – это не намного больше, чем среди имобильных работников. Среди внутренне мобильных работников место работы в следующем году меняли около 11% – это также почти не отличается от ситуации с имобильными работниками. Наконец, учет возможных перемещений в состоянии незанятости (табл. 2) показывает, что если внутренняя мобильность снижает риск последующей потери работы (по сравнению с имобильными работниками), то внешняя, напротив, его повышает, причем весьма значительно. Другими словами, эти формы мобильности кажутся заменителями друг для друга, а не дополнениями. Это подтверждает, что значительная часть внешних перемещений направлена на неустойчивые рабочие места, тем самым предопределяя новые перемещения в будущем. Это также согласуется с данными о значительной (и растущей) доле неустойчивой неформальной занятости [В тени регулирования..., 2014].

5. Групповая вариация

Показатели трудовой мобильности сильно варьируют по различным социально-демографическим группам (табл. 3).

Как и можно было бы ожидать, по показателю общей мобильности мужчины заметно превосходят женщин: в среднем за 2006–2013 гг. гендерный разрыв в интенсивности достигал 6 п.п. Однако он практически полностью объясняется более высокой внешней мобильностью мужчин, тогда как по интенсивности внутренней мобильности женщины им почти не уступают (что достаточно неожиданно). (С известными оговорками это можно рассматривать как свидетельство достаточно слабой гендерной дискриминации на российском рынке труда – во всяком случае, если говорить о шансах на продвижение по служебной лестнице.)

Вполне естественно, что с возрастом мобильность последовательно ослабевает, причем это касается как внешних, так и внутренних перемещений. Так, среди молодежи (до 30 лет) интенсивность внешней мобильности превышает 25%, а внутренней достигает 8,5%, тогда как среди пожилых (50 лет и старше) аналогичные показатели составляют соответственно лишь

9,5% и 3%. Этот результат не удивителен, поскольку и активность на внешнем рынке труда (в поисках наиболее подходящего места работы), и частота продвижений по должностной лестнице (на начальном этапе трудовой карьеры) должны быть максимальными у молодежи и снижаться по мере приближения пенсионного возраста. В то же время после достижения пенсионного возраста у работников возрастает вероятность нисходящей внутренней мобильности (табл. 3).

Среди образовательных групп самыми имобильными являются обладатели среднего профессионального образования. Среди них в той или иной форме мобильности ежегодно участвуют около 19%, среди обладателей вторичного образования (полного среднего и начального профессионального) свыше 23%, а среди обладателей первичного (неполного среднего и ниже) – свыше 25%. Для работников, получивших вузовские дипломы, этот показатель составляет 22%. Таким образом, связь мобильности с образованием является нелинейной. В то же время, когда мы смотрим отдельно на внутреннюю и внешнюю мобильность, эта связь оказывается однозначной – однозначно положительной в первом случае и однозначно отрицательной во втором. Так, интенсивность внутренней мобильности для обладателей вузовских дипломов достигает 9% против 4% у лиц, не пошедших дальше неполной средней школы. Иными словами, обладание высшим образованием выступает важным условием для продвижения вверх по карьерной лестнице. И наоборот: у работников с третичным образованием (высшим или средним профессиональным) внешними перемещениями охвачено только 13% против 22% среди работников с первичным образованием. Конечно, причина такой связи образования и мобильности может быть не в уровне образования как таковом, а в том, что его отсутствие ведет на неустойчивые рабочие места, повышая тем самым риски многократного трудоустройства.

Серьезное влияние на трудовую мобильность оказывает также соответствие/несоответствие полученного образования требованиям на рабочем месте. Самая высокая внутренняя мобильность вверх наблюдается у тех, чье фактическое образование соответствует требуемому, самая низкая – у тех, у кого оно является недостаточным. Обратное соотношение наблюдается по внутренней мобильности вниз. Что касается внешней мобильности, то здесь лидерами выступают работники с недостаточным образованием, за ними идут работники с избыточным и замыкают список работники с «оптимальным» образованием.

Получение дополнительного обучения стимулирует мобильность, но здесь многое зависит от того, за чей счет оно финансируется. Если подготовка, оплачиваемая работодателями, активизирует внутреннюю мобильность, то оплачиваемая самими работниками – внешнюю. Так, работники, проходившие дополнительное обучение за счет работодателя, примерно вдвое

чаще, чем работники, его не проходившие или проходившие его за собственный счет, получали новые назначения внутри своих предприятий. В то же время работники, дополнительно обучавшиеся за свой счет, примерно вдвое чаще, чем не обучавшиеся работники или работники, обучавшиеся за счет работодателя, уходили на другие предприятия. Похоже, что получение дополнительного обучения за счет работодателя выступает важным предварительным условием повышения по службе (мы здесь имеем в виду связь этих событий, а не строгую причинность), тогда как получение дополнительного образования за свой счет часто становится прологом к смене места работы. Этот результат полностью соответствует предсказаниям теории человеческого капитала.

У работников, состоящих в браке, мобильность несколько ниже, чем у работников, не состоящих в браке, что связано с меньшей интенсивностью перемещений на внешнем рынке труда. Естественно ожидать, что наличие семейных обязательств должно делать индивидов более осмотрительными при принятии решений о смене работы. Что же касается внутренней мобильности, то здесь никаких заметных различий не наблюдается.

Наиболее активная трудовая мобильность отмечается в мегаполисах (Москве и Санкт-Петербурге), наименее активная – в сельской местности и поселках городского типа. Здесь прослеживается четкая зависимость: чем крупнее населенный пункт, тем мобильнее рабочая сила. Эта закономерность в равной мере характерна как для внешней, так и для внутренней мобильности. Крупные города располагают большим числом предприятий, и эти предприятия в среднем крупнее по размерам, так что возможностей для перемещения работников как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда оказывается больше.

Достаточно неожиданные результаты мы получаем для предприятий разного размера. Первоначально с увеличением их размеров внешняя мобильность убывает, тогда как внутренняя – возрастает. Это вполне закономерно, поскольку текучесть рабочей силы на малых предприятиях, как правило, намного выше, а внутренние рынки труда, которыми они располагают, намного уже (служебная пирамида состоит из меньшего числа этажей). Поскольку же первый эффект сильнее второго, то это ведет к последовательному ослаблению общей мобильности. Однако в случае сверхкрупных предприятий (с численностью 1000 занятых и выше) эта закономерность оказывается нарушенной: показатели внутренней мобильности у них неожиданно «проваливаются», а внешней – неожиданно подскакивают резко вверх. Объяснение этого парадоксального результата кроется, возможно, в том, что крупные производства требуют обычно значительного массива работников невысокой квалификации, которые, с одной стороны, не имеют больших перспектив для карьерного роста, а с другой – отличаются повышенной склон-

ностью к текучести. К тому же процессы постепенного сокращения занятости на подобных предприятиях, которые не останавливались в исследуемые годы, затрагивали в первую очередь именно таких работников.

Государственные и негосударственные (российские) предприятия практически не отличаются по интенсивности внутренней мобильности, но по интенсивности внешней мобильности первые значительно – примерно вдвое – проигрывают вторым. Если первый результат расходуется с ожиданиями (с учетом большей протяженности служебной лестницы в государственных предприятиях и учреждениях естественно было бы предполагать, что внутренняя мобильность на них должна быть выше), то второй полностью им соответствует: хорошо известно, что по показателям текучести рабочей силы частный сектор намного превосходит государственный. (Это – универсальный феномен, характерный для всех без исключения стран.) Однако лидерами по показателям как внутренней, так и внешней мобильности выступают предприятия с иностранной собственностью. Скорее всего, это связано с тем, что такие предприятия являются наиболее эффективным и динамично растущим сектором российской экономики. Отсюда – более высокая потребность в найме дополнительного персонала и более широкие возможности для карьерного роста внутри них.

Внутренняя мобильность монотонно убывает по мере спуска вниз по ступеням профессионально-квалификационной иерархии: наиболее активные перемещения на внутреннем рынке труда характерны для руководителей (ОКЗ-1), наименее активные – для неквалифицированных рабочих (ОКЗ-9). И наоборот: на внешний рынок чаще всего выходят неквалифицированные рабочие, реже всего – руководители и специалисты высшего уровня квалификации⁶.

Среди секторов самая высокая внутренняя мобильность наблюдается в промышленности и нерыночных услугах (где средний размер предприятий больше, чем в других видах экономической деятельности), самая низкая – в сельском хозяйстве. По интенсивности внешних перемещений безусловным лидером выступает строительство, традиционно отличающееся высокой текучестью рабочей силы. Реже всего такие перемещения происходят в нерыночных услугах – государственном управлении, образовании и здравоохранении.

Влияние характеристик внутреннего рынка труда на показатели мобильности показано в последней секции табл. 3. Все работники разбиты в ней на две группы – имеющих и не имеющих подчиненных. Естественно ожидать, что большинство работников, занимающих «началь-

⁶ Из этой закономерности выпадают только квалифицированные работники сельского хозяйства (ОКЗ-6), но эта группа настолько малочисленна (количество наблюдений недостаточно), что мы оставляем полученные для нее оценки без комментариев.

ственные» позиции, во-первых, располагают значительными возможностями для карьерного роста (над ними находится много этажей, куда они при благоприятном стечении обстоятельств могут перемещаться) и, во-вторых, по этой причине менее склонны к переходу на другие предприятия. Данные РМЭЗ – ВШЭ согласуются с этими интуитивными предположениями. Если у работников, имеющих подчиненных, интенсивность внутренних перемещений приближается к 14% (!), то у работников без подчиненных не превышает 3%. В то же время у первых вероятность перехода на другое место работы оказывается в 1,5 раза ниже, чем у вторых: чуть более 11% против почти 17% соответственно.

Объем накопленного специфического человеческого капитала – ключевая характеристика, от которой зависят перспективы работников на внутреннем рынке труда. В табл. 4 приведены оценки внутренней мобильности в зависимости от величины специального стажа (продолжительности работы на данном предприятии). (По понятным причинам такой анализ невозможен для внешне мобильных работников, поскольку у них специальный стаж по определению не превышает одного года.) Мы обнаруживаем вполне ожидаемый рисунок. «Новички», только что принятые на работу, имеют максимально высокие шансы продвижения вверх по служебной лестнице: из них в течение первого года работы более высокую должность получает каждый седьмой. По мере увеличения специального стажа вероятность продвижения вверх последовательно убывает, достигая минимума в группе «старожилов» (со специальным стажем 10 лет и более). Но одновременно у «новичков» наблюдается и самая высокая нисходящая внутренняя мобильность. Среди них в течение первого года работы на карьерное понижение идет примерно каждый двадцатый. Эти результаты показывают, что при приеме на работу работодатели достаточно плохо осведомлены о потенциальной производительности нанимаемых ими работников и в зависимости от того, как «новички» показывают себя в деле, их достаточно быстро начинают перемещать вверх или вниз по служебной лестнице. Еще одна группа с интенсивностью нисходящей внутренней мобильности выше средней – «старожилы». Среди них достаточно много лиц предпенсионного и пенсионного возраста, которые могут переводиться на более низкие должности по «возрастным» причинам (состояние здоровья и т.д.).

Как мы упоминали выше, показатели специального стажа на момент проведения обследования не позволяют увидеть, как накопление специфического человеческого капитала связано с внешней мобильностью (поскольку все работники, сменившие место работы, попадают в группу со специальным стажем до одного года). Чтобы преодолеть это ограничение, мы сформировали двухгодичные панели для смежных по времени обследований и на их основе выделили группы в зависимости от величины специального стажа *на момент проведения предыду-*

щего обследования (т.е. не в текущем, а в предшествующем году). Полученные оценки представлены в табл. 5⁷. Из них видно, что наиболее сильной склонностью к внешней мобильности отличаются работники со специальным стажем до года: среди них почти каждый третий (!) в течение следующего года меняет место работы. Затем по мере накопления специфического человеческого капитала склонность к «перемене мест» последовательно убывает. Однако в группе «старожилов» она вновь идет вверх. Связать это можно с тем, что в этой группе присутствует значительное число работников старшего возраста, многие из которых после выхода на пенсию – по разным причинам – хотят или вынуждены сменить место работы⁸.

Хотя двумерные распределения дают представления о том, с чем может быть связана мобильность, они не учитывают влияния других факторов. Далее мы используем стандартную эконометрическую технику, предполагающую контроль прочих переменных.

6. От чего зависит трудовая мобильность?

На следующем этапе анализа мы исследуем факторы, связанные с трудовой мобильностью. Менять работу или нет – это индивидуальное решение, принимаемое в рамках избранной стратегии на рынке труда, и оно зависит от разных обстоятельств. Мы представляем его с помощью модели множественного выбора, описываемой мультиномиальной логит-регрессией. Для оценивания мы используем панель, охватывающую 2006–2013 гг. Математически мультиномиальная логит-регрессия может быть записана следующим образом:

$$P\{y_i = j\} = \frac{\exp\{x'_{ij}\beta\}}{1 + \exp\{x'_{i2}\beta\} + \dots + \exp\{x'_{iM}\beta\}}, \quad j = 1, 2, \dots, M.$$

Зависимая переменная принимает три возможных значения: 1 – иммобильность, 2 – внутренняя мобильность, 3 – внешняя мобильность. Поскольку нисходящая внутренняя мобильность крайне невелика, мы объединили всех внутренне мобильных работников – как с переходами вверх, так и с переходами вниз – в одну группу. В качестве независимых переменных выступали различные характеристики работников и рабочих мест. Это – пол; возраст (4 группы); семейное положение; образование (4 уровня); тип поселения; регион (федеральные округа); размер предприятия (5 групп по численности персонала); форма собственности предприятия (3 группы); профессиональная принадлежность (4 группы); отраслевая принадлеж-

⁷ Отметим, что стажевые интервалы в табл. 4 и 5 не совпадают: вторые сдвинуты относительно первых на один год. Группа с прошлогодним стажем менее одного года соответствует группе с текущим стажем 1–2 года, группа с прошлогодним стажем 1–3 года соответствует группе с текущим стажем 2–4 года и т.д.

⁸ Мы не обсуждаем представленные в табл. 5 данные о внутренней мобильности, поскольку более точные и легче интерпретируемые оценки приведены выше в табл. 4.

ность (5 групп); наличие/отсутствие подчиненных (3 группы); получение дополнительного профессионального образования (3 группы); год проведения обследования.

Поскольку при таком подходе (исключении незанятых) мы сталкиваемся с потенциальной проблемой самоотбора в занятость, дополнительно мы оценивали две альтернативные спецификации. Во-первых, на пуле занятых работников с включением только их индивидуальных характеристик (без характеристик рабочих мест) и, во-вторых, на пуле всех респондентов (включая незанятых) с добавлением еще одного, четвертого возможного исхода – незанятость. Поскольку коэффициенты в мультиномиальных регрессиях сложны для интерпретации, на основании полученных результатов мы произвели симуляции, рассчитав условные (при фиксации всех прочих характеристик на уровне средних по выборке) вероятности попадания в состояния иммобильности, внутренней и внешней мобильности для различных типов работников (а также в состояние назанятости при использовании третьей спецификации). Результаты представлены в табл. 6–7.

Анализ показал, что симулированные вероятности, рассчитанные на основе всех трех спецификаций, практически совпадают. Отсюда можно сделать вывод, что в нашем случае проблема самоотбора в занятость не является критической, и что мы можем пользоваться оценками, полученными для наиболее полной спецификации с включением характеристик рабочих мест, относящейся только к занятым работникам (левая панель табл. 6).

В целом результаты эконометрического анализа хорошо согласуются с основными выводами из обсуждения дескриптивных данных.

Так, при прочих равных условиях, общая трудовая мобильность среди мужчин оказывается заметно выше, чем среди женщин. Это «превосходство» достигается практически целиком за счет более высокой внешней мобильности у мужчин (17% против 13%), тогда как по частоте перемещений на внутреннем рынке труда мужчины и женщины почти не различаются.

Трудовая мобильность монотонно убывает с возрастом, причем это касается обеих ее форм. Внешняя мобильность снижается с 21% у молодежи до 9% среди пожилых, внутренняя – с 9% среди молодежи до 3% среди пожилых.

С ростом уровня образования внешняя мобильность имеет тенденцию к снижению. Напротив, внутренняя мобильность выше у более образованных и ниже у менее образованных работников. Однако такая закономерность соблюдается только тогда, когда мы не учитываем характеристик рабочих мест (правая панель табл. 6). При их контроле связь внутренней мобильности с образованием исчезает (левая панель табл. 6).

Дополнительное профессиональное обучение, оплаченное работодателем, повышает вероятность внутренней, тогда как оплаченное самим работником – вероятность внешней мобильности. Самыми имобильными оказываются работники, не получавшие никакого дополнительного обучения.

Лица, не состоящие в браке, несколько чаще перемещаются на внешнем рынке труда, но на внутреннюю мобильность семейное положение заметного влияния не оказывает.

Мегаполисы – Москва и Санкт-Петербург – лидируют по частоте как внутренних, так и внешних перемещений. Аутсайдером и в том, и в другом отношении выступает село. Вообще из полученных оценок можно сделать вывод, что трудовая мобильность последовательно убывает по мере уменьшения размеров населенных пунктов, где проживают работники. (При отсутствии контроля за характеристиками рабочих мест (правая панель табл. 6) эти контрасты выражены еще резче.)

Среди федеральных округов относительно более высокая мобильность наблюдается в Уральском, Сибирском и Дальневосточном ФО, относительно более низкая – в Центральном и Приволжском ФО. Такие различия прослеживаются по большей части как для внутренней, так и для внешней мобильности.

Со стороны такого фактора как размер предприятия мы не обнаруживаем какой-либо однозначной связи с мобильностью. Так, например, внутренняя мобильность оказывается максимальной, а внешняя минимальной для занятых на предприятиях среднего размера.

Лидерами по интенсивности как внутренней, так и внешней мобильности выступают предприятия с иностранной собственностью. Если же сравнивать государственные и частные российские предприятия, то первые оказываются впереди по вероятности перемещений на внутреннем, тогда как вторые – по вероятности перемещений на внешнем рынке труда.

Как и можно было бы ожидать, чаще всего на внешний рынок труда выходят неквалифицированные синие воротнички, а реже всего – квалифицированные белые воротнички. В то же время частота перемещений в пределах внутреннего рынка труда у белых воротничков оказывается заметно выше, чем у синих воротничков.

Среди отраслей наиболее высокая внешняя мобильность наблюдается в строительстве (следом идут рыночные услуги), наиболее низкая – в сельском хозяйстве. Что касается показателей внутренней мобильности, то в большинстве отраслей они удерживаются в очень узком диапазоне – 5,5–6%. Единственной отраслью, где они выходят за эти границы, и то незначительно, является промышленность.

Занятые на «нена начальственных» должностях намного чаще выходят на внешний рынок труда, тогда как занятые на «начальственных» намного чаще (в 3 раза!) перемещаются в пределах внутреннего рынка труда.

Как показывают вероятности для календарных дат проведения обследований, со временем как внутренняя, так и внешняя мобильность на российском рынке труда постепенно ослабевали. Этот процесс несколько затормозился в годы, последовавшие за кризисом 2008–2009 гг., но в 2013 г. он, похоже, возобновился. В итоге при прочих равных условиях в начале рассматриваемого нами периода вероятность внутренних перемещений достигала 7,5%, а внешних – 17,7%, тогда как в конце аналогичные показатели составляли соответственно 4,9% и 14,3%.

Дополнительно мы оценили спецификацию с включением переменной мобильности в предыдущем периоде (три значения – стабильность, внешняя мобильность, внутренняя мобильность). Как показывают полученные оценки, мобильность является во многом «инерционным» процессом: опыт внешней мобильности в прошлом году повышает ее вероятность в нынешнем году – точно так же, как опыт внутренней мобильности в прошлом году повышает ее вероятность в нынешнем году (табл. 8). Этот результат согласуется с эмпирическими наблюдениями по многим другим странам, показывающими, что интенсивность как межфирменных, так и внутрифирменных перемещений затухает по мере увеличения специального стажа. В то же время связь между альтернативными формами мобильности оказывается достаточно слабой (внешне мобильные и иммобильные работники в период $t - 1$ почти не отличаются по интенсивности внутренней мобильности в период t , точно так же как внутренне мобильные и иммобильные работники в период $t - 1$ почти не отличаются по интенсивности внешней мобильности в период t). Данные о соответствии полученного работниками образования требуемому собирались в обследованиях РМЭЗ – ВШЭ только два года – в 2008–2009 гг. Для этих лет мы рассчитали еще одну спецификацию с включением дамми-переменных для оптимального, избыточного и недостаточного образования. Результаты показаны в табл. 9. Из них следует, что недостаточное образование способствует как максимальной внутренней, так и максимальной внешней мобильности. Почти такую же высокую внешнюю мобильность демонстрируют работники с избыточным образованием. Соответствие полученного образования требуемому выступает своего рода стабилизатором занятости.

В целом наш анализ свидетельствует, что в России на межфирменную и внутрифирменную мобильность влияют те же факторы, что и в большинстве других стран мира, по которым имеются данные, и что, как правило, их действие является сходным. В этом смысле можно го-

ворить о «нормальности» процессов трудовой мобильности в условиях российского рынка труда.

7. Мобильность и заработная плата

Как мы уже писали выше, исследования в разных странах фиксируют связь между мобильностью и заработной платой, хотя вопрос о причинности (мобильность «толкает» вверх заработную плату или более высокая оплата «вытягивает» работников на новые рабочие места?) остается без ответа. В этой статье мы также не претендуем на то, что можем определить направление влияния.

Анализ связи мобильности и заработной платы мы начинаем с обсуждения различий в средних показателях.

Как показывает табл. 10, в среднем за 2006–2013 гг. внутренне мобильные работники зарабатывали примерно на четверть больше, чем внешне мобильные, а внешне мобильные работники – примерно на 5% больше, чем иммобильные. Таким образом, самой высокооплачиваемой группой были работники, перемещавшиеся по должностной лестнице внутри фирм, самыми низкооплачиваемыми – работники, остававшиеся на том же месте, где были и год назад. (Если для внутренне мобильных работников мы различаем направление мобильности (вверх или вниз), то тогда самой низкооплачиваемой группой вполне предсказуемо оказываются работники, испытавшие понижение в должности.)

Однако приведенные оценки относятся к показателям заработной платы, фиксированным *после* того, как происходили перемещения. Не меньший интерес представляет вопрос, как они соотносились *до* этого⁹. Как видно из табл. 10, в этом случае расположение групп по уровню заработной платы остается тем же: впереди – внутренне мобильные, затем – внешне мобильные, в конце – иммобильные работники. Однако межгрупповые различия оказываются тогда заметно меньше. Это предполагает, что, во-первых, мобильность (особенно – внутренняя) чаще затрагивает высокооплачиваемые категории персонала, и что, во-вторых, она, как правило, сопровождается достаточно сильным приростом заработной платы, так что после перемещения превосходство мобильных работников над иммобильными возрастает. Эти результаты согласуются с тем, что отмечается в литературе для других стран.

В то же время, если говорить о темпах прироста заработной платы, то здесь лидерами выступают внешне мобильные, за ними следуют внутренне мобильные и замыкают ряд иммо-

⁹ Здесь и далее мы используем данные РМЭЗ – ВШЭ за 2005–2013 гг.

бильные работники (табл. 11). У первых среднегодовые темпы прироста реальной заработной платы в период 2005–2013 гг. достигали 23%, у вторых составляли 19%, у третьих приближались к 10%. С этой точки зрения стратегия внешней мобильности предстает как экономически наиболее привлекательная. При этом наибольшую отдачу такая стратегия обеспечивала до кризиса 2008–2009 гг.; в последние же годы она практически перестала давать видимые преимущества по сравнению с альтернативной стратегией внутренней мобильности.

Эконометрический анализ связи между мобильностью и заработной платой мы начинаем с оценивания стандартного уравнения Минцера с помощью МНК (табл. 12). Оцениваемое уравнение имеет вид:

$$\ln(Wage_i) = \sum_j \beta_j x_{ij} + sD_i + \varepsilon_i.$$

Зависимой переменной является натуральный логарифм денежной заработной платы $\ln(Wage_i)$, полученной респондентом за месяц (в ценах 2005 г.). Вектор X включает все контролируемые характеристики индивида i (пол, возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, ФО, размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, тип собственности предприятия, год); D_i – переменная, отвечающая за мобильность индивида; ε_i – независимые и одинаково распределенные по индивидам остатки.

Полученные оценки показывают, как при прочих равных условиях соотносились уровни реальной заработной платы мобильных и иммобильных работников. Как можно заключить из табл. 12, между иммобильными и внешне мобильными работниками, обладающими сходными характеристиками, серьезных различий не наблюдается. Иными словами, они оплачиваются практически одинаково. В то же время внутренне мобильные работники зарабатывали в среднем примерно на 7% больше, чем иммобильные. Другими словами, заработки двух работников, имеющих идентичные наблюдаемые характеристики, но различающиеся фактом продвижения в текущем году (один работник был повышен, а положение другого не изменилось), будут различаться на указанную величину.

Однако связь между мобильностью и заработной платой в такой спецификации не является причинной. Переменная D_i – индикатор мобильности – не является экзогенной. Она может коррелировать с ненаблюдаемыми характеристиками индивидов (аккумулированными в остатке ε), которые при этом прямо влияют на зарплату. (Например, способности, которые определяют производительность и через неё и мобильность, и заработную плату). В этом смысле мо-

бильность осуществляет лишь трансмиссию прочих эффектов. Кроме того, связь может быть и обратной: от заработной платы к мобильности. В этом случае именно более высокая заработная плата на стороне является спусковым механизмом мобильности. Такой вариант также кажется вполне вероятным.

Мы можем воспользоваться панельной природой наших данных для того, чтобы ослабить эндогенность мобильности по отношению к заработной плате. Оценка моделей с фиксированными и случайными эффектами (табл. 12), позволяющих частично решать эту проблему (в части влияния ненаблюдаемой неоднородности), приводит к сходным результатам: коэффициенты для внешней мобильности остаются статистически незначимыми, тогда как для внутренней – значимыми и положительными (правда, выигрыш от нее в этих спецификациях снижается примерно вдвое – до 3–4%).

Как показывают оценки отдельно для мужчин и женщин, ситуация для гендерных групп выглядит неодинаково (табл. 13). Если при прочих равных условиях внешне мобильные женщины оплачиваются примерно так же, как иммобильные, то внешне мобильные мужчины по заработкам немного проигрывают иммобильным. Если внутренне мобильные мужчины зарабатывают примерно столько же, сколько иммобильные, то внутренне мобильные женщины – на 5–10% больше, чем иммобильные. Похоже, что женщины выигрывают от перемещений как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда больше мужчин.

Насколько устойчивыми являются эффекты мобильности? Нельзя исключить, что выигрыш от нее является краткосрочным и что он наблюдается только непосредственно после перемещения на новое место, а в последующие годы «уходит в песок», так что различия в заработках между мобильными и иммобильными работниками исчезают. Возможен, естественно, и обратный вариант, когда со временем эти различия, наоборот, нарастают. Чтобы выяснить это, мы оценивали также минцеровское уравнение для заработной платы не в том же году, в котором имело место перемещение, как в табл. 13, а для заработной платы год или два года спустя после того, как оно состоялось. Иными словами, мы сравнивали заработную плату в году $t + 1$ у работников, бывших мобильными в году t и немобильными в году $t + 1$, с заработной платой в году $t + 1$ у работников, бывших немобильными оба года, либо заработную плату в году $t + 2$ у работников, бывших мобильными в году t и немобильными в году $t + 1$ и в году $t + 2$, с заработной платой в году $t + 2$ у работников, бывших немобильными все три года. Результаты представлены в табл. 14. Мы видим, что в обеих спецификациях они практически не отличаются от результатов оценивания нашего базового уравнения для заработной платы в году t . Между внешне мобильными и иммобильными работниками различия отсутствуют (коэффициенты

при соответствующей переменной являются статистически незначимыми), а заработная плата внутренне мобильных работников через один-два года продолжает превышать заработную плату иммобильных работников на 6,5–7,5%. Иными словами, тот разрыв в заработках между мобильными и иммобильными работниками, который наблюдается сразу после перемещения, затем практически не меняется – со временем он не убывает и не возрастает.

На следующем шаге мы оценивали модель, где в качестве зависимой переменной использовалась разность в логарифмах реальной заработной платы между текущим и прошлым годами. Эти оценки показывают, как при прочих равных условиях соотносятся темпы прироста реальной заработной платы у мобильных и иммобильных работников. Как следует из табл. 15, у внешне мобильных работников в среднем она повышалась за год на 5% быстрее, а у внутренне мобильных работников – на 6% быстрее, чем у иммобильных. В этом смысле как внешняя, так и внутренняя мобильность обеспечивали заметную премию и являлись достаточно хорошо окупаемыми инвестиционными стратегиями. Оценивание моделей со случайными и фиксированными эффектами дает практически те же результаты. Повторим, отсюда не следует, что именно мобильность движет вверх заработную плату, но связь между этими явлениями подтверждается.

Как можно интерпретировать полученные результаты? Они предполагают, что ситуации, в которых находятся внешне и внутренне мобильные работники, развиваются по разным сценариям. Как правило, до перемещения внешне мобильные работники оплачиваются по ставкам ниже рыночных¹⁰, что и становится для них стимулом для перехода на другие предприятия. После перемещения они начинают оплачиваться по рыночным ставкам (о чем свидетельствует отсутствие различий в уровнях заработной платы по сравнению с иммобильными работниками). В отличие от этого внутренне мобильные работники до повышения получают примерно такую же заработную плату, как иммобильные, но после перемещения начинают зарабатывать больше, чем они.

Оценки отдельно для мужчин и для женщин подтверждают наше предположение, что в относительных терминах мобильность (причем как внутренняя, так и внешняя) является более выигрышной стратегией для женщин. При перемещениях заработная плата возрастает у них в среднем примерно на 8%, тогда как у мужчин – только на 3% (табл. 16).

¹⁰ Под рыночной ставкой мы понимаем альтернативную заработную плату, доступную работнику с данными характеристиками на внешнем рынке труда в текущих условиях. С учетом особенностей российского зарплатообразования [Гимпельсон, Капелюшников, 2015] рыночная ставка может лежать в достаточно широком интервале. Но это означает, что при данном уровне оплаты труда всегда велика вероятность существования вакансий с более высокой ставкой, стимулирующей текучесть.

Расчет по двухгодичным панелям (табл. 17) дает основания полагать, что отдача от внешней мобильности была максимальной в период до кризиса 2008–2009 гг., резко упала в кризис и затем восстановилась, хотя и не до исходной высокой отметки. В отличие от этого в оценках отдачи от внутренней мобильности никакой явно выраженной динамики не обнаруживается, в конце рассматриваемого периода она оставалась примерно на том же уровне, что и в его начале.

Полученные нами оценки отдачи на мобильность фактически говорят о том, как меняется заработная плата в случае межфирменных или внутрифирменных перемещений работников при условии, что их отраслевая и профессиональная принадлежность остаются теми же, что и раньше. Очевидно, однако, что смена места работы очень часто сопровождается одновременной сменой отрасли и/или профессии. Естественнo при этом полагать, что, как правило, потоки на рынке труда будут направляться из хуже оплачиваемых профессий и отраслей в лучше оплачиваемые. Как следствие, «валовой» эффект трудовой мобильности может превышать оценки ее «чистого» эффекта. Однако, как показывают наши расчеты, оценки без контроля отраслевой и профессиональной принадлежности работников оказываются не намного выше оценок с их контролем. Иными словами, «валовой» эффект трудовой мобильности почти не отличается от «чистого».

8. Заключение

В данной работе мы обсуждаем две взаимосвязанные формы трудовой мобильности. Одна – это вертикальное движение работников по внутрифирменной лестнице рабочих мест. Другая – это горизонтальное перемещение между работодателями (вне связи с вертикальным движением). В ходе своей трудовой жизни индивиды периодически оказываются на развилке: «двигаться» или нет, а если да, то куда. Делая свой выбор, индивид руководствуется ожидаемой выгодой с учетом всех прогнозируемых им издержек.

В этой связи возникает целая цепочка взаимосвязанных вопросов о том, какова динамика и детерминанты мобильности, как последняя связана с накоплением и использованием человеческого капитала, какие выгоды (или потери?) она сулит в терминах заработной платы. Мы констатируем, что убедительные ответы на эти «простые» вопросы пока отсутствуют. Но если внешняя мобильность на российском рынке труда всё же уже привлекала внимание исследователей, то внутренняя до сих пор оставалась вне анализа и обсуждения. Тем более редки случаи их рассмотрения как взаимосвязанных опций одного выбора.

Эмпирической базой нашего анализа являлись данные РМЭЗ – ВШЭ за 2006–2013 гг. Они позволяют не только измерять интенсивность внешней и внутренней мобильности, но и анализировать, от каких факторов зависят внешние и внутренние перемещения и как они влияют на заработную плату работников.

Российский рынок труда «славится» высокой интенсивностью внешней мобильности. Результаты нашего исследования подтверждают этот вывод. В течение наблюдаемого периода ежегодно примерно каждый пятый работник (22%) менял работу, либо перемещался на внутреннем рынке труда. При этом интенсивность внешней мобильности была почти втрое выше внутренней, а частота восходящих внутренних перемещений намного превышала частоту нисходящих. Однако наше исходное предположение о том, что российский рынок труда отличается низкой внутренней мобильностью не подтвердилось. Сравнивая с аналогичными оценками, доступными по другим странам, мы видим, что в российских условиях внутренние перемещения происходят примерно с той же частотой, что и в странах с наиболее мобильными внутренними рынками труда. Можно предположить, что высокая внешняя мобильность, характерная для российского рынка труда, приводит к «оголению» большого числа рабочих мест, и поскольку многие из них начинают заполняться «инсайдерами», это способствует поддержанию внутренней мобильности также на достаточно высокой отметке. В этом смысле внешняя мобильность выступает катализатором внутренней.

Постепенно (в рамках наблюдаемого нами временного периода) мобильность ослабевала, причем это касалось как внешних, так и внутренних перемещений. Это может объясняться как возросшим качеством соединения, так и сокращением возможностей (вакансий) для «хорошей» мобильности. В пользу второго объяснения говорит то, что значительная часть внешних перемещений шла на неустойчивые рабочие места, тем самым предопределяя новые перемещения в будущем.

За средними цифрами мобильности скрывается значительная межгрупповая вариация. Мужчины в целом динамичнее женщин, молодежь мобильнее пожилых, а работники с высшим образованием «стабильнее», чем не имеющие оно. С увеличением размера предприятий увеличиваются шансы на внутреннее продвижение и снижается вероятность внешних перемещений, но эта связь является нелинейной. На самых крупных предприятиях внутренняя мобильность оказывается ниже, а внешняя выше, чем на предприятиях среднего размера. Доступ к производственному обучению за счет работодателя стимулирует перемещения на внутреннем, тогда как доступ к производственному обучению за счет работника – на внешнем рынке труда.

Очень часто мобильность не ограничивается одним календарным годом, а строится как цепочка последовательных перемещений: переход на другое предприятие в данном году повышает вероятность такого перехода в следующем, точно так же как продвижение по службе в данном году повышает вероятность дальнейшего продвижения в следующем. Можно говорить о существовании группы «летунов» (работников, постоянно меняющих место работы») и группы «карьеристов» (работников, из года в год продвигающихся вверх по карьерной лестнице).

Мобильность на рынке труда тесно и положительно связана с динамикой заработной платы, хотя что здесь является причиной, а что следствием, не столь очевидно. Перемещения могут вести к более высокой оплате, но стремление к ней может нарушать стабильность трудовых отношений. Но если до перемещения внешне мобильные работники получают в среднем заработную плату несколько ниже «рыночной», то внешне мобильные – примерно на «рыночном» уровне. Иначе говоря, если первые всего лишь «догоняют» иммобильных работников, то вторые – начинают их опережать.

Данные о динамике показателей мобильности хорошо согласуются с данными о динамике отдачи от нее. Мы видим, что отдача от внешней мобильности постепенно снижалась (это снижение оказывается еще сильнее, если сравнивать с оценками И. Мальцевой для более раннего периода), что, по-видимому, в значительной мере подрывало стимулы к межфирменным перемещениям.

В любом случае, как показывают наши результаты, мобильность в условиях российского рынка труда – как внешняя, так и внутренняя – является разумной и неплохо окупаемой стратегией. Она выступает важнейшим механизмом, обеспечивающим приведение оплаты труда работников в соответствие с их производительностью.

Литература

В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под общ. ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2014.

Гимпельсон В., Капелюшников Р. (2015) Перестройка на рынке труда: можно ли считать Россию особым случаем? // Экономика России. Оксфордский сборник / пер. с англ. Кн. 1. М.: Институт Гайдара, 2015. С. 1173–1225.

Мальцева И. (2009) Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т.13. № 2. С. 243–278.

Роцин С., Слесарева А. (2012) Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда // М.: Изд. дом ВШЭ. Препринт WP15/2012/03.

Becker G. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. N.Y.: National Bureau of Economic Research.

Bidwell M. (2011) Paying More to Get Less: Specific Skills, Incomplete Information and the Effects of External Hiring versus Internal Mobility (Draft).

Doeringer P., Piore M. (1971) Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: D.C. Heath and Company.

Drewes T. (1993) Internal and External Labour Mobility in Canada // Applied Economics. Vol. 25. P. 1355–1363.

Ferreira P. (2009a) The Determinants of Promotions and Firm Separations / Essex: University of Essex, Institute for Social and Economic Research. ISER Working Paper No. 2009–11.

Ferreira P. (2009b) Returns to Job Mobility: The Role of Observed and Unobserved Factors / Essex: University of Essex, Institute for Social and Economic Research. ISER Working Paper No. 2009–12.

Francesconi M. (2001) Determinants and Consequences of Promotions in Britain // Oxford Bulletin of Economics and Statistics. Vol. 63. No. 3. P. 279–310.

Gibbs M., Ierulli K., Meyersson Milgrom E. (2003) Careers in Firm and Occupational Labor Markets (Draft).

Jovanovic B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. Vol. 87. No. 5. P. 972–990.

Jovanovic B. (1984) Matching, Turnover, and Unemployment // Journal of Political Economy. Vol. 92. No. 1. P. 108–122.

Lazear E.P., Oyer P. (2003) Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach / Cambridge, MA: NBER. NBER Working Paper 10192.

Lehmann H., Wadsworth J. (2000) Tenures That Shook the World: Worker Turnover in Russia, Poland, and Britain // *Journal of Comparative Economics*. Vol. 28 (4). P. 639–664.

McCue K. (1996) Promotions and Wage Growth // *Journal of Labor Economics*. Vol. 14. No. 2. P. 175–209.

Mortensen D.T. (1978) Specific Capital and Labor Turnover // *Bell Journal of Economics*. Vol. 9. No. 2. P. 572–586.

Mortensen D.T. (1986) Job Search and Labor Market Analysis // *Handbook of Labor Economics* / O. Ashenfelter, R. Layard (eds). Amsterdam: North-Holland. Vol. 2.

Petrongolo B., Pissarides Ch. (2001) Looking into the Black Box: a Survey of the Matching Function // *Journal of Economic Literature*. Vol. 39 (2). P. 390–431.

Pfeifer Ch. (2010) Determinants of Promotions in an Internal Labour Market // *SBR*. Vol. 62. P. 342–358.

Pfeifer Ch., Janssen S., Yang Ph., Backes-Gellner U. (2011) Effects of Training on Employee Suggestions and Promotions in an Internal Labor Market // Bonn: IZA. IZA Discussion Paper No. 5671.

Pissarides C. (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*. Cambridge, MA: MIT Press.

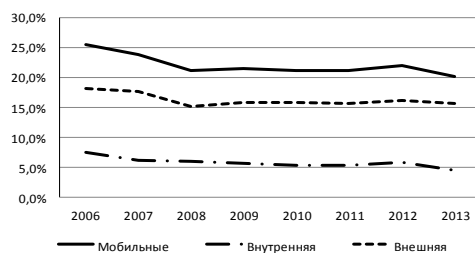


Рис. 1. Динамика показателей внешней и внутренней мобильности, 2006–2013 гг., %

Таблица 1. Матрица переходов между состояниями иммобильности, внутренней и внешней мобильности, 2006–2013 гг. (усредненные показатели), %

Статус мобильности в прошлом году	Статус мобильности в текущем году		
	Иммобильность	Внутренняя мобильность	Внешняя мобильность
Иммобильность	86,6	4,2	9,3
Внутренняя мобильность	67,9	21,2	10,8
Внешняя мобильность	62,1	5,7	32,2

Таблица 2. Матрица переходов между состояниями иммобильности, внутренней мобильности, внешней мобильности и незанятости, 2006–2013 гг. (усредненные показатели), %

Статус мобильности в прошлом году	Статус мобильности в текущем году			
	Иммобильность	Внутренняя мобильность	Внешняя мобильность	Незанятость
Иммобильность	79,1	3,9	8,6	8,5
Внутренняя мобильность	62,6	20,0	10,3	7,1
Внешняя мобильность	53,4	4,9	28,3	13,3

Таблица 3. Показатели трудовой мобильности по социально-демографическим группам, 2006–2013 гг. (усредненные показатели), %

Группы	Иммо- бильные	Мобиль- ные	Из них:				Итого
			внутренне мобиль- ные	Из них:		внешне мобиль- ные	
				продви- жение вверх	продви- жение вниз		
По полу							
Мужчины	74,6	25,4	6,0	5,3	0,7	19,4	100
Женщины	80,8	19,2	5,7	4,9	0,7	13,5	100
По возрасту							
Меньше 30	65,1	34,9	8,5	8,1	0,4	26,4	100
30-39	76,5	23,5	7,1	6,6	0,5	16,4	100
40-49	82,3	17,7	4,5	3,8	0,7	13,3	100
50 и больше	87,6	12,4	3,0	1,8	1,2	9,5	100
По образованию							
Первичное	74,4	25,6	3,8	3,1	0,6	21,8	100
Вторичное	76,6	23,4	4,3	3,8	0,6	19,0	100
Среднее специаль- ное	81,5	18,5	5,1	4,4	0,7	13,4	100
Высшее	77,7	22,3	8,9	8,1	0,8	13,4	100
По соответствию фактического образования требуемому							
Выше требуемого	77,1	22,9	4,0	2,8	1,2	18,9	100
Соответствует требуемому	80,9	19,1	6,0	5,2	0,8	13,1	100
Ниже требуемого	70,5	29,5	9,1	8,7	0,4	20,4	100
По получению дополнительного обучения							
Обучение, опла- ченное работода- телем	77,8	22,2	10,5	9,3	1,2	11,6	100
Обучение, опла- ченное работни- ком	67,1	32,9	6,6	5,8	0,8	26,3	100
Не было обучения	79,1	20,9	5,2	4,5	0,7	15,6	100
По семейному статусу							
Не в браке	75,2	24,8	5,8	5,1	0,7	18,9	100
В браке	78,9	21,1	5,8	5,1	0,7	15,3	100
Москва и Санкт- Петербург	74,8	25,2	7,9	7,2	0,7	17,4	100
Региональные сто- лицы	75,7	24,3	6,6	5,9	0,7	17,8	100
Города	79,0	21,0	5,5	4,8	0,7	15,6	100
Село, ПГТ	80,8	19,2	4,3	3,6	0,8	14,8	100
По размерам предприятий							
До 51	76,7	23,3	5,3	4,7	0,6	18,0	100
51-100	80,4	19,6	7,4	6,5	0,8	12,2	100
101-500	81,0	19,0	7,9	7,0	0,9	11,1	100
501-1000	81,9	18,1	8,2	7,3	1,0	9,9	100
>1000	77,5	22,5	5,6	4,9	0,7	16,9	100
По форме собственности							
Государственная	84,3	15,7	6,4	5,4	1,0	9,3	100
Частная	74,4	25,6	5,8	5,2	0,6	19,8	100
Иностранная	64,4	35,6	13,5	13,5	0,0	22,1	100

По профессиям							
Руководители	78,2	21,8	9,8	9,3	0,4	12,0	100
Специалисты высшего уровня квалификации	80,8	19,2	9,3	8,3	1,0	9,9	100
Специалисты среднего уровня квалификации	77,6	22,4	7,8	7,0	0,7	14,7	100
Служащие	76,8	23,2	6,1	5,2	0,9	17,1	100
Работники сферы обслуживания	76,7	23,3	4,4	4,0	0,4	18,9	100
Работники с/х	84,4	15,6	7,7	6,6	1,1	7,9	100
Квалифицированные рабочие	76,7	23,3	3,5	3,0	0,5	19,8	100
Операторы	79,7	20,3	2,9	2,4	0,5	17,4	100
Неквалифицированные рабочие	74,6	25,4	2,4	1,4	1,0	23,0	100
По отраслям							
Сельское хозяйство	84,5	15,5	3,9	2,7	1,2	11,6	100
Промышленность	78,9	21,1	6,4	5,7	0,8	14,7	100
Строительство	68,8	31,2	4,6	4,2	0,4	26,6	100
Рыночные услуги	74,0	26,0	5,5	5,0	0,5	20,5	100
Нерыночные услуги	83,1	16,9	6,2	5,3	0,9	10,7	100
По наличию подчиненных							
Есть	75,2	24,8	13,6	12,9	0,7	11,2	100
Нет	78,7	21,3	3,6	2,9	0,7	17,7	100

Таблица 4. Показатели трудовой мобильности по специальному стажу на момент обследования, 2006–2013 гг. (усредненные показатели), %

Группы по текущему специальному стажу	Имобильные	Внутренне мобильные	Из них:		Итого
			продвижение вверх	продвижение вниз	
Менее 1 года	80,4	19,6	15,3	4,3	100
1-3	91,0	9,0	8,6	0,5	100
3-5	92,7	7,3	6,7	0,5	100
5-10	93,8	6,2	5,6	0,6	100
Более 10 лет	94,9	5,1	3,9	1,2	100

Таблица 5. Показатели трудовой мобильности по специальному стажу на момент предыдущего обследования, 2006–2013 гг. (усредненные показатели), %

Группы по прошлогод- нему специаль- ному стажу	Иммо- бильные	Мобиль- ные	Из них:				Итого
			внутренне мобиль- ные	Из них:		внешне мобиль- ные	
				продви- жение вверх	продви- жение вниз		
Менее 1года	62,3	37,7	6,1	5,6	0,4	31,6	100
1-3	77,0	23,0	6,6	6,1	0,5	16,4	100
3-5	83,3	16,7	5,7	5,2	0,6	11,0	100
5-10	86,7	13,3	5,3	4,7	0,6	8,0	100
Более 10 лет	82,6	17,4	4,4	3,3	1,2	13,0	100

Таблица 6. Мультиномиальная логит-регрессия, симулированные условные вероятности, 2006–2013 гг.

Зависимая переменная – мобильность (3 состояния)

Спецификация	С характеристиками рабочих мест			Без характеристик рабочих мест		
	Стабильность	Внешняя мобильность	Внутренняя мобильность	Стабильность	Внешняя мобильность	Внутренняя мобильность
Пол						
Женский	0,821*** (0,003)	0,127*** (0,003)	0,052*** (0,002)	0,805*** (0,003)	0,141*** (0,002)	0,054*** (0,001)
Мужской	0,773*** (0,004)	0,166*** (0,004)	0,061*** (0,002)	0,753*** (0,003)	0,186*** (0,003)	0,061*** (0,002)
Возраст (группа)						
Менее 30 лет	0,694*** (0,006)	0,214*** (0,005)	0,092*** (0,004)	0,660*** (0,005)	0,254*** (0,004)	0,086*** (0,003)
30-39 лет	0,782*** (0,004)	0,149*** (0,004)	0,069*** (0,003)	0,765*** (0,004)	0,166*** (0,003)	0,070*** (0,002)
40-49 лет	0,830*** (0,005)	0,128*** (0,004)	0,042*** (0,002)	0,819*** (0,004)	0,137*** (0,003)	0,044*** (0,002)
50 лет и более	0,881*** (0,004)	0,091*** (0,003)	0,028*** (0,002)	0,876*** (0,003)	0,096*** (0,003)	0,029*** (0,002)
Образование						
Высшее	0,799*** (0,005)	0,143*** (0,004)	0,058*** (0,002)	0,780*** (0,004)	0,135*** (0,003)	0,085*** (0,002)
Среднее профессиональное	0,819*** (0,005)	0,131*** (0,004)	0,051*** (0,003)	0,801*** (0,004)	0,145*** (0,004)	0,054*** (0,002)
Вторичное	0,790*** (0,004)	0,151*** (0,003)	0,058*** (0,003)	0,772*** (0,003)	0,186*** (0,003)	0,042*** (0,002)
Ниже вторичного	0,787*** (0,008)	0,156*** (0,006)	0,057*** (0,005)	0,765*** (0,006)	0,200*** (0,006)	0,035*** (0,002)
Тип поселения						
Москва, Санкт-Петербург	0,764*** (0,008)	0,165*** (0,007)	0,070*** (0,005)	0,740*** (0,007)	0,182*** (0,006)	0,079*** (0,004)
Региональная столица	0,797*** (0,004)	0,149*** (0,004)	0,055*** (0,002)	0,765*** (0,004)	0,176*** (0,003)	0,059*** (0,002)
Город	0,798*** (0,005)	0,146*** (0,004)	0,056*** (0,003)	0,784*** (0,004)	0,160*** (0,004)	0,055*** (0,002)
Село, ПГТ и т.д.	0,817*** (0,005)	0,131*** (0,004)	0,052*** (0,003)	0,811*** (0,004)	0,143*** (0,003)	0,047*** (0,002)
Семейное положение						
Одинокие	0,782*** (0,005)	0,160*** (0,004)	0,058*** (0,003)	0,761*** (0,004)	0,183*** (0,004)	0,055*** (0,002)
Женатые / Замужние	0,806*** (0,003)	0,139*** (0,002)	0,055*** (0,001)	0,787*** (0,002)	0,155*** (0,002)	0,058*** (0,001)
Подчиненные						
Нет	0,810*** (0,003)	0,153*** (0,002)	0,037*** (0,001)	-	-	-
1-49 чел	0,774*** (0,006)	0,111*** (0,004)	0,115*** (0,004)	-	-	-
50 и более чел	0,758*** (0,019)	0,118*** (0,015)	0,124*** (0,013)	-	-	-

Размер предприятия						
50 и менее чел	0,791*** (0,004)	0,158*** (0,003)	0,051*** (0,002)	-	-	-
51-100 чел	0,820*** (0,006)	0,119*** (0,005)	0,061*** (0,004)	-	-	-
101-500 чел	0,811*** (0,005)	0,125*** (0,004)	0,064*** (0,003)	-	-	-
501-1000 чел	0,838*** (0,010)	0,096*** (0,008)	0,066*** (0,006)	-	-	-
1000 и более чел	0,791*** (0,004)	0,154*** (0,004)	0,054*** (0,002)	-	-	-
Профессия						
Квалифицированные белые воротнички	0,800*** (0,004)	0,132*** (0,004)	0,068*** (0,002)	-	-	-
Неквалифицированные белые воротнички	0,790*** (0,006)	0,156*** (0,005)	0,053*** (0,003)	-	-	-
квалифицированные синие воротнички	0,829*** (0,005)	0,135*** (0,004)	0,037*** (0,002)	-	-	-
Неквалифицированные синие воротнички	0,756*** (0,008)	0,202*** (0,007)	0,042*** (0,004)	-	-	-
Вид деятельности						
Сельское хозяйство	0,853*** (0,009)	0,090*** (0,007)	0,057*** (0,007)	-	-	-
Промышленность	0,810*** (0,005)	0,124*** (0,004)	0,067*** (0,004)	-	-	-
Рыночные услуги	0,781*** (0,004)	0,160*** (0,004)	0,059*** (0,003)	-	-	-
Нерыночные услуги	0,815*** (0,005)	0,135*** (0,004)	0,050*** (0,002)	-	-	-
Строительство	0,747*** (0,009)	0,197*** (0,008)	0,056*** (0,005)	-	-	-
Собственность						
Государственная	0,831*** (0,004)	0,105*** (0,003)	0,064*** (0,003)	-	-	-
Иностранная	0,715*** (0,021)	0,203*** (0,018)	0,082*** (0,011)	-	-	-
Частная	0,781*** (0,003)	0,168*** (0,003)	0,050*** (0,002)	-	-	-
Дополнительное профессиональное обучение в прошлом году						
Обучение, оплаченное работодателем	0,789*** (0,009)	0,136*** (0,008)	0,074*** (0,005)	-	-	-
Обучение, оплаченное работником	0,709*** (0,016)	0,232*** (0,015)	0,058*** (0,008)	-	-	-
Не было обучения	0,802*** (0,002)	0,143*** (0,002)	0,055*** (0,001)	-	-	-
Количество наблюдений	39458			62540		

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. В регрессиях дополнительно контролировались регион проживания (федеральный округ) и год обследования.

Таблица 7. Мультиномиальная логит-регрессия, симулированные условные вероятности, 2006–2013 гг.

Зависимая переменная – мобильность (4 состояния)

Спецификация	Без характеристик рабочих мест			
	Стабильность	Внешняя мобильность	Внутренняя мобильность	Незанятость
Пол				
Женский	0,626*** (0,004)	0,108*** (0,002)	0,042*** (0,001)	0,224*** (0,003)
Мужской	0,613*** (0,003)	0,153*** (0,002)	0,050*** (0,001)	0,185*** (0,003)
Возраст (группа)				
Менее 30 лет	0,486*** (0,005)	0,188*** (0,003)	0,065*** (0,002)	0,261*** (0,004)
30-39 лет	0,667*** (0,005)	0,145*** (0,003)	0,060*** (0,002)	0,128*** (0,004)
40-49 лет	0,718*** (0,005)	0,120*** (0,003)	0,038*** (0,002)	0,124*** (0,004)
50 лет и более	0,636*** (0,005)	0,069*** (0,002)	0,021*** (0,001)	0,273*** (0,005)
Образование				
Высшее	0,681*** (0,005)	0,121*** (0,003)	0,076*** (0,002)	0,123*** (0,004)
Среднее специальное	0,671*** (0,005)	0,125*** (0,003)	0,046*** (0,002)	0,158*** (0,004)
Вторичное	0,585*** (0,004)	0,141*** (0,002)	0,032*** (0,001)	0,242*** (0,004)
Ниже вторичного	0,513*** (0,007)	0,129*** (0,004)	0,023*** (0,002)	0,336*** (0,007)
Тип поселения				
Москва, Санкт-Петербург	0,572*** (0,008)	0,144*** (0,005)	0,062*** (0,003)	0,223*** (0,008)
Региональная столица	0,623*** (0,004)	0,144*** (0,003)	0,048*** (0,002)	0,186*** (0,004)
Город	0,644*** (0,005)	0,132*** (0,003)	0,045*** (0,002)	0,179*** (0,004)
Село, ПГТ и т.д.	0,616*** (0,005)	0,107*** (0,003)	0,036*** (0,002)	0,241*** (0,005)
Семейное положение				
Одинокие	0,569*** (0,005)	0,128*** (0,003)	0,041*** (0,001)	0,262*** (0,004)
Женатые / Замужние	0,644*** (0,003)	0,132*** (0,002)	0,048*** (0,001)	0,176*** (0,003)
Количество наблюдений	78651			

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. В регрессиях дополнительно контролировались регион проживания (федеральный округ) и год обследования.

Таблица 8. Мультиномиальная логит-регрессия, симулированные условные вероятности, 2006–2013 гг.

Зависимая переменная – мобильность (3 состояния)

Спецификация	С характеристиками рабочих мест		
	Стабильность	Внешняя мобильность	Внутренняя мобильность
<i>Мобильность в прошлом периоде</i>			
Стабильность	0,863*** (0,002)	0,091*** (0,002)	0,046*** (0,001)
Внешняя мобильность	0,693*** (0,007)	0,242*** (0,006)	0,065*** (0,004)
Внутренняя мобильность	0,755*** (0,010)	0,110*** (0,007)	0,135*** (0,008)
Количество наблюдений	30854		

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. В регрессиях дополнительно контролировались пол, возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, регион (федеральные округа), размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, ДПО, тип собственности предприятия, год.

Таблица 9. Мультиномиальная логит-регрессия, симулированные условные вероятности, 2009–2010 гг.

Зависимая переменная – мобильность (3 состояния)

Спецификация	С характеристиками рабочих мест		
	Стабильность	Внешняя мобильность	Внутренняя мобильность
<i>Соответствие фактического образования требуемому</i>			
Выше требуемого	0,806*** (0,016)	0,134*** (0,014)	0,059*** (0,010)
Соответствует	0,832*** (0,008)	0,122*** (0,007)	0,047*** (0,004)
Ниже требуемого	0,790*** (0,030)	0,160*** (0,026)	0,050*** (0,017)
Количество наблюдений	6786		

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. В регрессиях дополнительно контролировались пол, возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, регион (федеральные округа), размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, ДПО, тип собственности предприятия, год.

Таблица 10. Усредненные показатели реальной заработной платы по группам внутренне мобильных, внешне мобильных и иммобильных работников, тыс. руб. (индекс потребительских цен в 2005 г. = 100%)

	Реальная заработная плата после перемещения (усредненные показатели за 2006–2013 гг.)	Реальная заработная плата до перемещения (усредненные показатели за 2005–2012 гг.)
Иммобильные	8,8	8,2
Мобильные	9,9	8,8
из них		
внутренне мобильные	11,6	9,8
из них		
продвижение вверх	12,1	10,1
продвижение вниз	7,9	7,8
внешне мобильные	9,2	8,4

Таблица 11. Темпы прироста реальной заработной платы по группам внутренне мобильных, внешне мобильных и иммобильных работников, 2006–2013 гг., %*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Среднее значение
Вся выборка	21,0	20,3	18,5	2,9	6,1	10,3	12,1	10,4	12,7
Иммобильные	16,9	16,4	16,0	2,6	4,2	8,4	10,2	8,8	10,4
Мобильные	36,6	35,8	29,0	4,2	16,7	21,2	22,1	19,3	23,1
из них									
внутренне мобильные	34,8	23,9	28,4	7,0	13,3	17,9	20,1	18,8	20,5
из них									
продвижение вверх	39,7	27,1	31,4	7,7	16,0	20,5	21,3	19,4	22,9
продвижение вниз	3,3	0,1	7,7	4,1	-2,1	1,7	12,0	12,9	5,0
внешне мобильные	37,9	42,3	29,4	2,5	18,5	23,0	23,2	19,6	24,6

* Оценки с усечением 5% наблюдений с самыми низкими и самыми высокими значениями.

Таблица 12. Оценка уравнения для логарифма реальной заработной платы, 2006–2013 гг.

	МНК	Случайные эффекты	Фиксирован- ные эффекты
	coef/se	coef/se	coef/se
Мобильность (база = Стабильность)			
Внешняя	-0,014* (0,007)	-0,003 (0,006)	-0,000 (0,007)
Внутренняя	0,065*** (0,011)	0,042*** (0,008)	0,033*** (0,008)
Количество наблюде- ний	45286		
Adjusted R2/ R2 within	0,476	0,153	0,164

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Стандартные ошибки робастные и кластеризованы по индивидам. Для экономии места приводятся результаты оценивания только для переменных внешней и внутренней мобильности. В регрессиях дополнительно контролировались пол, возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, регион (федеральные округа), размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, тип собственности предприятия, год и продолжительность рабочей недели (логарифм).

Таблица 13. Оценка уравнения для логарифма реальной заработной платы по полу с использованием МНК, 2006–2013 гг.

	Женщины			Мужчины		
	МНК	Случайные эффекты	Фиксиро- ванные эффекты	МНК	Случайные эффекты	Фиксиро- ванные эффекты
	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se
Мобильность (база = стабильность)						
Внешняя	0,010 (0,011)	0,018* (0,009)	0,021* (0,010)	-0,038*** (0,010)	-0,025*** (0,009)	-0,022** (0,010)
Внутренняя	0,090*** (0,015)	0,053*** (0,010)	0,040*** (0,011)	0,021 (0,015)	0,021* (0,012)	0,019 (0,013)
Количество наблю- дений	25167			20118		
Adjusted R2/R2 within	0,440	0,177	0,190	0,455	0,130	0,142

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Стандартные ошибки робастные и кластеризованы по индивидам. Для экономии места приводятся результаты оценивания только для переменных внешней и внутренней мобильности. В регрессиях дополнительно контролировались возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, регион (федеральные округа), размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, тип собственности предприятия, год и продолжительность рабочей недели (логарифм).

Таблица 14. Оценка уравнения для логарифма реальной заработной платы через год и через два года после перемещения с использованием МНК, 2006–2013 гг.

	Через 1 год	Через 2 года
	coef/se	coef/se
Внешняя в году $t - 1$ и стабильность в году t	0,016 (0,011)	–
Внутренняя в году $t - 1$ и стабильность в году t	0,075*** (0,015)	
Внешняя в году t , стабильность в году $t + 1$ и стабильность в году $t + 2$	–	0,013
		(0,015)
Внутренняя в году t , стабильность в году $t + 1$ и стабильность в году $t + 2$	–	0,065***
		(0,019)
Количество наблюдений	24,056	14,057
R2	0,476	0,463
Скорректированный R2	0,475	0,462

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Стандартные ошибки робастные и кластеризованы по индивидам. Для экономии места приводятся результаты оценивания только для переменных внешней и внутренней мобильности. В регрессиях дополнительно контролировались пол, возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, регион (федеральные округа), размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, тип собственности предприятия, год и продолжительность рабочей недели (логарифм).

Таблица 15. Оценка уравнения для разностей логарифмов реальной заработной платы, 2005–2013 гг.

	МНК	Случайные эффекты	Фиксирован- ные эффекты
	coef/se	coef/se	coef/se
Мобильность (база = Стабильность)			
Внешняя	0,048*** (0,010)	0,048*** (0,010)	0,046*** (0,014)
Внутренняя	0,062*** (0,010)	0,062*** (0,010)	0,061*** (0,014)
Количество наблюде- ний	27,994	27,994	27,994
R2	0,030	0,029	0,025
Скорректированный R2	0,029	0,028	0,023

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Стандартные ошибки робастные и кластеризованы по индивидам. Для экономии места приводятся результаты оценивания только для переменных внешней и внутренней мобильности. В регрессиях дополнительно контролировались пол, возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, регион (федеральные округа), размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, тип собственности предприятия, год и продолжительность рабочей недели (разность логарифмов).

Таблица 16. Оценка уравнения для разностей логарифмов реальной заработной платы по полу, 2005–2013 гг.

	Женщины	Мужчины
	coef/se	coef/se
Мобильность (база = Стабильность)		
Внешняя	0,076*** (0,013)	0,027** (0,013)
Внутренняя	0,083*** (0,012)	0,034** (0,015)
Количество наблюдений	17652	13110
R2	0,037	0,029
Скорректированный R2	0,035	0,026

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Стандартные ошибки робастные и кластеризованы по индивидам. Для экономии места приводятся результаты оценивания только для переменных внешней и внутренней мобильности. В регрессиях дополнительно контролировались возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, регион (федеральные округа), размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, тип собственности предприятия, год и продолжительность рабочей недели (разность логарифмов).

Таблица 17. Оценки уравнения для разностей логарифмов реальной заработной платы с использованием МНК по двухгодичным панелям, 2005–2013 гг.

	2005–2006	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013
	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se
Внешняя мобильность	0,092** (0,037)	0,104*** (0,032)	0,081*** (0,026)	-0,039 (0,028)	0,048* (0,029)	0,020 (0,025)	0,043* (0,023)	0,060*** (0,023)
Внутренняя мобильность	0,059* (0,033)	0,030 (0,027)	0,131*** (0,025)	0,076*** (0,030)	0,049* (0,027)	0,031 (0,025)	0,053** (0,024)	0,047* (0,027)

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Для экономии места приводятся результаты оценивания только для переменных внешней и внутренней мобильности. В регрессиях дополнительно контролировались пол, возраст, образование, тип поселения, семейное положение, наличие подчиненных, регион (федеральные округа), размер предприятия, вид деятельности, профессиональная принадлежность, тип собственности предприятия, год и продолжительность рабочей недели (разность логарифмов).

Gimpelson, V., Kapeliushnikov, R., Sharunina, A.

The Pathways We Choose: Intra- and Interfirm Transitions [Electronic resource] : Working paper WP3/2016/02 / V. Gimpelson, R. Kapeliushnikov, A. Sharunina ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (1 Mb). – Moscow : Higher School of Economics Publ. House, 2016. – (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). – 48 p. (In Russian.)

In this paper, using the RLMS – HSE data for 2006–2013, we explore two interconnected forms of labour mobility: vertical intrafirm promotions and horizontal inter-firm transitions. Our focus is on the dynamics and driving factors of this mobility, on how the latter relates to accumulation and utilization of the human capital, and what are payoffs in wage terms to job changes. During the period under study, about 22% of all workers changed annually their employers or moved to new positions within firms. The external mobility was almost three times higher than the internal one, and promotions were much more frequent than demotions. Gradually the intensity of mobility tended to decrease.

Labour mobility emerges as a rational strategy that matches wage to productivity. Job-to-job moves lead to higher wage but may disrupt stability of labour relations. Before changing job externally mobile workers earn on average a little lower than the prevailing market rate, while internally mobile get the market wage. Return to the external mobility decreased gradually, eroding incentives to voluntary inter-firm transitions.

Препринт WP3/2016/02
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Гимпельсон Владимир Ефимович,
Капелюшников Ростислав Исаакович,
Шарунина Анна Вячеславовна

**«Дороги, которые мы выбираем»:
перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Изд. № 1958