

Дебютные работы

ИР: Мы публикуем фрагмент магистерской работы выпускницы факультета социологии МВШСЭН 2003 г.

ВЛИЯНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ НА ХАРАКТЕР ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ (НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА)

Ольбикова Евгения Ивановна

Московская Высшая школа социальных и экономических наук

Email: o_evgeniya@mail.ru

<...>

Глава 2. Причины и последствия межфирменной трудовой мобильности работников

§ 1. Добровольная и вынужденная трудовая мобильность

Трудовая мобильность работников может быть вызвана целым рядом самых разнообразных причин. Прежде всего, нужно разделить добровольную и вынужденную трудовую мобильность. Добровольная трудовая мобильность вызвана самостоятельным уходом работника с предприятия (фирмы), с целью замещения другого вакантного места. Принудительная трудовая мобильность вызвана административным увольнением работника.

Оценки причин и результатов трудовой мобильности могут быть весьма различны в зависимости от того, учитываем ли мы разницу между ее причинами. Так, Соренсон [Sorenson] показал, что для «добровольно мобильных» характерен большой выигрыш в заработной плате и профессиональном престиже (в отличие от недобровольной мобильности) [40, с. 245].

К сожалению, база данных РМЭЗ не позволяет нам различить эти два вида перемещений работников. Поэтому в качестве основного показателя исследования будет использована совокупная межфирменная трудовая мобильность работников.

В пользу данной формы анализа, тем не менее, можно привести следующие аргументы.

✓ На протяжении всего пореформенного периода в России доминировали увольнения по собственному желанию, достигавшие 65–70 % от общего числа выбывших. Высвобожденные же работники (принудительно уволенные) составляли не более 4–10 % [20, с. 208]. Поэтому «вклад» таких работников в общий уровень трудовой мобильности не слишком велик.

✓ В то же время, причинами добровольных увольнений могли быть «отрицательные» характеристики найма на российских предприятиях: высокий уровень задержек заработной платы, принудительные неоплачиваемые отпуска, низкий уровень оплаты труда [6]. Следовательно, уходы многих работников с предприятий лишь формально можно назвать «добровольными». Так, С. Кларк по этому поводу пишет: «...Нам хорошо известно, что традиционные предприятия не испытывают затруднений в увольнении ненужных работников, создавая им условия, при которых они вынуждены уйти по собственному желанию. Поэтому в традиционном секторе произошло существенное сокращение численности, несмотря на то, что преобладающее число увольнений регистрировалось как уход по собственному желанию...» [16].

Таким образом, на российском рынке труда размывается грань между добровольной и вынужденной трудовой мобильностью, и эффективность параметра «формальная причина увольнения» в прогнозировании ее результатов достаточно сомнительна.

§ 2. Решения о смене работы: мотивы занятых, условия найма и локальные рынки труда

Добровольная межфирменная трудовая мобильность – показатель, в большой степени отражающий действие работника на рынке труда. Как действие, она является результирующей нескольких характеристик – прежде всего, внешних условий и внутренних мотивов работника. Мотивы занятого можно условно разделить на социальную и психологическую составляющие: социальная включает в себя ценностные ориентации, определяемые принадлежностью к определенной социокультурной среде; психологическая заключается в принадлежности занятого к определенному типу личности – мобильному или стабильному. Внешние условия трудовой мобильности можно разделить на характеристики рабочего места (величина заработной платы, уровень социальных гарантий и т.п.), состояние локального рынка труда (предложения других фирм), а также обстоятельства жизни занятого¹. Различные сочетания всех вышеназванных параметров и будут определять переход работника на новое место работы или сохранения им статус кво (см. общую схему процесса принятия решения о переходе на новое место работы на рис. 1²).

§ 3. Что является «хорошей работой»: характеристики места работы, определяющие поведение работников

Прежде чем говорить о возможном влиянии на поведение работника различных характеристик места работы, обратимся к их описанию и исследованиям, проводимым в данной области.

В число наиболее распространенных характеристик места работы, по которым оно оценивается, входит оплата труда. Чаще всего уровень оплаты труда используется в экономических исследованиях – именно на его изменении, например, оценивается «успешность» трудовой мобильности [36, с. 10].

Считается, что многие другие характеристики работы достаточно сложно сравнивать – они варьируются от фирмы к фирме. Однако многие из них важны для работников, поэтому не учитывать их нельзя. Следовательно, встает вопрос: каковы эти характеристики? Исходя из различных концепций к ним можно отнести:

- постоянство занятости;
- социальные гарантии;
- должность (руководитель, менеджер, и т.п.);
- возможности для продвижения;
- наличие возможностей повышения квалификации;
- автономность (выбор рабочего времени и т.п.);
- технические характеристики работы (причины, вызывающие усталость, загрязненный воздух и т.п.);
- властные полномочия;
- правовой статус организации (государственная, частная, и т.п.) [42].

¹ Кратко данный пункт можно обозначить «личными обстоятельствами». Нужно отметить, что он занимает далеко не последнее место в ряду причин ухода с работы.

² Данная схема построена с использованием схемы структуры и механизма элементарного акта трудовой мобильности, показанной в работе Т.Н. Вершининой [3, с. 49].



Рис. 1. Процесс принятия решения о переходе на новое место работы

Данные параметры достаточно полно отражают специфику рабочего места. Однако, поскольку мы проводим анализ вторичных данных и наше исследование носит социологический характер (по этой причине мы не учитываем влияние физических характеристик рабочего места), то далеко не все элементы мы можем включить в наш анализ. В целом, в данной работе будет исследовано влияние следующих характеристик места работы:

- уровень оплаты труда (почасовой и помесичный);
- объем социальных гарантий;
- статус организации (государственная, частная, приватизированная и т.д.);
- задержки заработной платы.

Обратимся более подробно к каждой из перечисленных характеристик и попытаемся оценить их влияние на возможность трудовой мобильности.

Уровень оплаты труда. Согласно экономической теории, фирма по-разному может реагировать на снижение спроса на ее продукцию: сократить состав рабочей силы, снизить заработную плату, изменить профиль деятельности. В России предприятия реагировали на кризис скорее снижением оплаты труда, нежели сокращением рабочих мест. Так, согласно официальным данным, за 1992–1997 гг. реальная заработная плата сократилась в России более чем вдвое – на 51% [12]. Это беспрецедентное падение реальной заработной платы могло стать причиной как «уходов» работников с рынка труда (экономической неактивности), так и частой смены рабочих мест. Так, В. Гимпельсон выдвигает гипотезу о том, что причиной высокой подвижности работников на рынке труда является гибкость уровня заработной платы в российской экономике: «...При такой гибкости работникам, не желающим мириться с потерей в заработках, приходится брать инициативу по расторжению трудовых отношений на себя...» [21, с. 217] (т.е. основная причина увольнений – это низкая оплата труда).

В этой связи можно сделать следующее предположение: при прочих равных условиях³, чем меньше уровень оплаты труда, тем с большей вероятностью человек сменит место работы.

Объем социальных гарантий. Одним из важных компенсаторных элементов большинства российских предприятий является предоставление работникам различных *социальных льгот и гарантий*. Эта практика сохранилась еще с предреформенной эпохи, когда советское предприятие обеспечивало работников широким набором благ и услуг – от материальной помощи и медицинского обслуживания до льготного питания и снабжения дефицитными товарами. Безусловно, за 1992–2003 гг. охват работников услугами, получаемыми по месту работы, значительно уменьшился. Тем не менее, масштабы социальной поддержки, которая предоставляется через предприятия, остаются весьма значительными [12].

Как показывают исследования, роль неденежных форм компенсации возрастает с увеличением размеров предприятия. Чем оно крупнее, тем более важное место в его издержках на рабочую силу занимают социальные расходы. И хотя к социальной поддержке персонала прибегают предприятия не только традиционного, но и нового частного сектора, в первом она распространена значительно шире, чем во втором [9, с. 31–32]. Как показывают некоторые исследования, коммерческие мелкие предприятия часто не только не имеют социальных активов, но и не соблюдают минимального уровня социальной защиты работников: не позволяют сотрудникам уходить в отпуск / на больничный или не оплачивают последние [29, с. 115].

Возможно, именно фактом сохранения высокого уровня социальных гарантий на государственных и крупных приватизированных предприятиях и низкой социальной защищенностью работников в коммерческих структурах, можно объяснить следующий феномен: «...Вопреки ожиданиям, реструктуризация российской экономики проходит крайне слабо: предприятия, которые совершенно не рентабельны, платя небольшую заработную плату или вовсе ее задерживая, продолжают существовать, лишь в малой степени снижая количество занятых...» [12].

Таким образом, мы можем выдвинуть следующее предположение: при прочих равных условиях, чем меньше уровень социальной защиты работника на предприятии, тем с большей вероятностью человек сменит место работы.

Задержки заработной платы. Одним из значимых феноменов современного российского рынка труда являются также задержки заработной платы. Они распространены настолько, что фактически стали социальной нормой. Так, в «пиковые» годы (1995, 1998 гг.) невыплаты охватывали от половины до двух третей работающего населения страны, были характерны как для частных, так и для государственных предприятий.

³ К которым можно отнести: одинаковый уровень образования, пол, возраст, принадлежность к определенной социально-профессиональной группе и т.д.

Несмотря на распространенность невыплат заработной платы в России, этот феномен не является «стандартным», обычным для мировой экономики. Стандартная экономическая теория ничего не говорит по поводу задержек заработной платы, поскольку в ней они не допускались. В целом, как пишет В. Гимпельсон, невыплаты заработной платы могут двояко влиять на склонность к мобильности работников: с одной стороны, они могут рассматриваться как форма отложенных платежей – и тогда должны «задерживать» уходы занятых. С другой стороны, они снижают реальную заработную плату работника, а следовательно, могут провоцировать уходы занятых с предприятия (фирмы) [6, с. 56].

Интересно, что при эмпирическом анализе трудовой мобильности подтвердились обе гипотезы. Так, перечисляя главные негативные последствия задержек заработной платы, менеджеры предприятий⁴ чаще всего говорили об уходе наиболее ценных работников (72% предприятий-должников). Кроме того, на предприятиях с небольшой задолженностью численность занятых за первые три квартала 1999 г. возросла на 1%, в то время как на предприятиях со средней и большой задолженностью сократилась соответственно на 2 и 7%. На предприятиях-недолжниках коэффициент выбытия рабочей силы был в 1,5 раза ниже, чем на предприятиях-должниках [6, с. 43].

Однако Дж. Эрл и К. Сабирьянова в своей работе «Равновесные задержки заработной платы: теоретический и эмпирический анализ институциональной ловушки в России» [6] выдвинули следующую гипотезу: «...ответная реакция работников при задержках им выплат заработной платы может смягчаться наличием задержек заработной платы на местном рынке труда...» [6, с. 78]. Результаты эмпирического анализа подтвердили эту гипотезу. Таким образом, «...в некоторых случаях задержки действительно препятствуют перемещению рабочей силы, особенно на тех рынках труда, где задержки широко распространены...» [6, с. 79].

Следовательно, если предприятие имеет большую задолженность по заработной плате, чем большинство других предприятий на локальном рынке труда, то задержки заработной платы положительно влияют на склонность к трудовой мобильности работника. Если же предприятие имеет задолженности по заработной плате меньше, либо равную той, что имеет большинство предприятий на локальном рынке труда, то задержки отрицательно влияют на склонность к трудовой мобильности работников.

Форма собственности (тип предприятия). По свидетельствам многих исследователей российского рынка труда, государственные, приватизированные и частные предприятия достаточно сильно отличаются друг от друга (см. например [15; 30]. Интересны в этой связи данные исследований, проведенных в 1997–1998 гг. ИСИТО⁵ [15]). Согласно результатам этих обследований, новые частные предприятия отличаются от традиционных (государственных и приватизированных) своими маленькими размерами и возрастом, а также концентрацией в торговле и сфере услуг⁶.

⁴ По данным опроса Российского экономического барометра 1999 г. [6, с. 43].

⁵ В 1997–1998 гг. Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) было проведено два опроса работников нового частного и традиционного секторов экономики, основной целью которых стало определение масштабов и основных качественных характеристик занятости в новом частном секторе. Первый опрос был проведен совместно с Госкомстатом РФ в качестве дополнения к выборочному обследованию населения по вопросам занятости в октябре 1997 г., проведенному в двух регионах России (Кемеровская область и Республика Коми). Второй опрос (апрель 1998 г.) – это обследование всех взрослых членов 4000 семей в четырех городах (Кемерово, Самара, Сыктывкар, Люберцы) [15].

⁶ Так, по данным исследования С. Кларка [15], около двух третей занятых в частном секторе (в том числе самозанятых), сосредоточены в торговой деятельности и обслуживании, в то

Очевидно, что условия работы на данных типах предприятий будут различны. Это подтверждает дифференциация состава работающего персонала: новые частные предприятия с большей вероятностью примут на работу мужчин, чем женщин, причем менее вероятно, что это будут места для рабочих⁷. Мало шансов на трудоустройство в новом частном секторе имеют работники крайних возрастных групп.

Можно было бы предположить, что данные различия в демографическом портрете занятых связаны с разным уровнем оплаты труда этих предприятий. Действительно, средний уровень заработной платы в новом частном секторе значительно выше, чем в традиционном. В то же время, работники частных предприятий получают гораздо меньше социальных выплат и льгот. Более того, по данным исследования ИСИТО [15], весьма вероятно, что они будут лишены даже таких предусмотренных законодательством льгот, как оплачиваемый отпуск, оплата больничных, обязательное медицинское страхование и оплата отпуска по уходу за ребенком. Новые предприятия также реже предоставляют премии, дотации и т.п. выплаты, характерные для традиционного сектора [15]. Поэтому, в целом, трудно сказать, в фирмах какой формы собственности занятость будет «лучшей», какие из них более конкурентоспособны в борьбе за квалифицированные кадры⁸.

В то же время, мы можем предполагать, что стратегии занятости работников традиционного и частного сектора будут различаться. Так, по данным исследования «Динамизм и инерция на российском рынке труда: модель сегментации» [40], проведенного на основе данных Госкомстата за 1993–1997 гг., частные предприятия гораздо более динамичны, и работники на них более мобильны – они чаще переходят с одного места работы на другое.

Основываясь на этих выводах, мы можем сделать следующее предположение: работники частных (или приватизированных) предприятий в целом более мобильны, чем работники государственных предприятий.

§ 4. Гипотезы исследования

На основе теоретических посылок и результатов российских эмпирических исследований, мы выдвинули и подвергли эмпирической проверке следующие гипотезы:

Гипотеза 1. В целом, уровень трудовой мобильности зависит от характеристик индивидуального рабочего места работника: чем они хуже, тем выше вероятность межфирменной трудовой мобильности занятого.

- ✓ При прочих равных условиях, чем меньше уровень оплаты труда, тем с большей вероятностью человек сменит место работы.

время как в этих секторах работает лишь 16% занятых традиционного сектора. Традиционные и частные предприятия так же весьма сильно различаются по размеру: 39% обследованных частных предприятий имели 10 и менее работников, и лишь 8% в этой группе работали на предприятиях с общей численностью более 100 человек. В традиционном же секторе 3% было занято на предприятиях с численностью менее 10 человек и около 35% работало на предприятиях с численностью более 100.

⁷ Данные получены при контроле различий в сферах деятельности (с помощью логистических регрессий) [15].

⁸ Действительно, при анализе различий между работниками нового и традиционного секторов обращает на себя внимание отсутствие дифференциации в их образовательном уровне [15].

- ✓ При прочих равных условиях, чем меньше уровень социальной защиты работника на предприятии, тем с большей вероятностью человек сменит место работы.
- ✓ При прочих равных условиях, задержки заработной платы положительно влияют на склонность к трудовой мобильности работника.
- ✓ Работники частных (или приватизированных) предприятий в целом более мобильны, чем работники государственных предприятий.

Гипотеза 2. Человек действует рационально, стремясь улучшить свое положение. Поэтому, в целом, работники будут улучшать характеристики своих рабочих мест вследствие перемещений на рынке труда.

Гипотеза 3. Работники с более высоким образованием при переходе с одного места работы на другое будут в среднем повышать свое положение на рынке труда (уровень зарплаты, премии, социальные гарантии и т.д.) в большей мере, нежели работники с более низким уровнем образования.

Гипотеза 4. Чем большим объемом специфического человеческого капитала обладают занятые (длительность работы на одном предприятии, возможности повышения квалификации по месту работы), тем менее (при прочих равных условиях) они будут склонны к межфирменной трудовой мобильности.

Гипотеза 5. В целом, работники с более высоким образованием будут иметь меньший уровень межфирменной трудовой мобильности, нежели люди с более низким образованием.

Гипотеза 6. Работники с низким уровнем образования в целом будут чаще попадать в ряды безработных, нежели люди с более высоким уровнем образования.

Глава 3. Эмпирическая верификация гипотез исследования

§ 1. Описание эмпирической базы данных (РМЭЗ)

Эмпирической базой настоящего исследования является российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ). Нами использовались исследования 2000 и 2001 гг. На основе этих данных была создана панель, объединившая опрашиваемых за два года, благодаря чему мы смогли проследить изменения в статусе опрашиваемых в указанный период времени: данные о смене места работы были взяты за 2001 г., данные о характеристиках предыдущего места работы – за 2000 г.

Общероссийский характер этих опросов позволил в целом нивелировать влияние региональных и других «структурных» факторов, способных исказить данные об индивидуальном поведении работников. Однако существенным недостатком базы исследования является малая наполняемость социально-демографических групп. Поэтому иногда нам приходилось работать с более крупными подгруппами, нежели того требовали задачи исследования.

§ 2. Верификация гипотез исследования

Уровень трудовой мобильности в 2000–2001 гг.

Уровень трудовой мобильности за период с декабря 2000 г. по ноябрь 2001 г. был измерен с помощью анализа распределения ответов на вопрос: «Вы сменили место работы или профессию по сравнению с декабрем 2000 г., или все осталось по-прежнему?»

В целом, как показывают данные объединенной панели 2000–2001 гг., за исследуемый период сменили место работы 17% занятых. Еще 3% были безработными в предшествующий период, но имели работу в данный. Сохранили прежнее место работы 80% работников.

Так как в данный период шел определенный «отсев» опрошиваемых (причем это могла быть наиболее мобильная часть населения), нам необходимо понять, насколько наши объединенные данные соответствуют первоначальной выборке исследования. Для проверки качества полученной нами панели рассмотрим распределение мобильных и иммобильных работников на основе опроса 2001 г. и на основе панельных данных.

Как видно из табл. 1, различия в распределении мобильных и иммобильных работников практически не обнаруживаются. Мы можем предположить, что и другие исследуемые нами параметры не различаются, и проводить дальнейший анализ на основе панели 2000–2001 гг.

Таблица 1. Распределение мобильных и иммобильных работников, декабрь 2000 г. – ноябрь 2001 г., % (объединенные панельные данные и данные опроса 2001 г.)

Смена места работы по сравнению с декабрем 1998 г.	Базы данных	
	Панель, 2000–2001	Данные опроса, 2001
Профессия и место работы остались прежними	77	76
Сменили профессию, но не сменили место работы	3	3
Сменили место работы, но не сменили профессию	6,5	7
Сменили и место работы, и профессии	10,5	11
Не работали в 2000 г.	3	3
Всего (по столбцу)	100 (3990 чел.)	100 (5089 чел.)

Уровень трудовой мобильности: влияние половых и возрастных различий

Прежде чем проводить подробный анализ уровня и характера трудовой мобильности работников, рассмотрим факторы, которые существенным образом могут влиять на межфирменные перемещения.

Влияние возраста. По свидетельствам многих теорий и эмпирических исследований, возраст существенным образом влияет на уровень трудовой мобильности: в целом, молодые более мобильны, нежели все остальные работники. Эту закономерность подтверждает и наше исследование: работники до 35 лет в целом гораздо более мобильны, чем те, кто старше 35 (по результатам нашего исследования они составили 53% от сменивших работу в 2001 г., в время как их доля в общем числе работающих составляет всего 36%). Этот факт, вероятно, имеет несколько причин. Так, согласно модели «выбора работы» [job shop], молодой работник (до 35 лет) делает выбор своего места на рынке труда – поэтому для него характерна частая смена места работы [39, с. 240]. Кроме того, высокий уровень передвижений в России может быть связан с большими адаптативными возможностями молодых и их более высокой конкурентоспособностью.

Гендерный состав. Мужчины оказываются более мобильны, чем женщины: среди сменивших работу они составили 55%, в то время как в общем числе опрошенных их доля равна всего 47%⁹. Эта закономерность вполне совпадает как с другими российскими исследованиями, так и с тенденциями стран Запада и ЦВЕ. Причиной большей мобильности мужчин может быть меньшая их зависимость от источников дохода, от постоянного места работы, большая склонность к риску.

Так как возраст и пол существенным образом влияют на уровень трудовой мобильности, то в дальнейшем анализе мы будем разделять мужчин и женщин, а так же выделим «среднюю», наиболее наполненную возрастную группу: 25–55 лет (то есть исключим из нашего анализа

⁹ Для анализа влияния пола была так же использована статистика Х². По двухстороннему уровню значимости (= 0,0000) и Z статистикам можно сделать вывод, что различия между поведением мужчин и женщин значимы.

крайние возрастные группы, которые могут вносить существенные искажения в результаты исследования). Вместе с тем, так как особенно важно начало трудовой деятельности, то мы будем рассматривать различия и между «молодыми» работниками (до 45 лет) – выделяя их особо в случае получения отличных от прочих результатов.

Влияние уровня образования на уровень трудовой мобильности

Как уже было сказано, склонность к смене места работы может определяться (теоретически) как уровнем формального образования, так и наличием «специфического человеческого капитала» – количеством проработанных лет на одном месте работы, возможностью повышения квалификации на предприятии, спецификой отрасли.

Рассмотрим, как влияет уровень образования на склонность к межфирменной трудовой мобильности. Для этого воспользуемся тремя основными показателями:

- ✓ оценкой влияния формального диплома на факт межфирменной трудовой мобильности¹⁰;
- ✓ оценкой влияния количества лет обучения на факт межфирменной трудовой мобильности;
- ✓ оценкой влияния уровня образования на опыт работы (количество лет, проработанных на последнем месте работы)

По данным некоторых исследований, уровень межфирменной трудовой мобильности менее образованных групп населения гораздо выше, чем более образованных [21, с. 211]. О том же говорят и теории сегментации рынка труда. Проверим на наших данных гипотезу 5: «Работники с более высоким образованием будут иметь меньший уровень трудовой мобильности, нежели люди с более низким образованием».

Влияние формального диплома на факт межфирменной трудовой мобильности.

Данные показывают, что, в целом, уровень образования незначительно, но влияет на вероятность межфирменной и профессиональной трудовой мобильности. Так, среди работников с высшим и незаконченным высшим образованием сменили место работы 12%, среди работников со средним и незаконченным средним – 16%.

При этом обращает на себя внимание следующий факт: работники с высшим образованием были менее склонны менять профессию, чем работники со средним и незаконченным средним образованием¹¹. Так, среди занятых с высшим образованием сменили профессию (как по месту работы, так и при его смене) 8%, в то время как среди работников со средним и незаконченным средним – 14%. Интересно то, что работники с высшим образованием меняют профессию в основном со сменой самой работы (7% – при смене места работы и лишь 1% – не меняя места), в то время как работники со средним и незаконченным средним могут сменить профессию, не меняя места работы (9% – при смене места работы, 5 % – не меняя места работы). Это можно объяснить большим уровнем вложений в человеческий

¹⁰ В ходе анализа всех занятых мы разделили на три образовательные группы: с высшим и незаконченным высшим, средним специальным, средним и незаконченным средним образованием.

¹¹ Для идентификации смены профессии использовались субъективные оценки респондентов. При таком «субъективном» оценивании смены профессии возникает вопрос: насколько адекватны реальной ситуации такие оценки. Нужно сказать, что по результатам исследований профессиональной мобильности К. Сабирьяновой, проводимых на базе данных РМЭЗ, субъективные и объективные оценки лишь в 10 % случаев не совпадают друг с другом [45].

капитал работников с высшим образованием, с одной стороны, и большей идентификацией себя со своей профессиональной группой – с другой.

Если мы возьмем в качестве «контрольных» переменных пол и возраст респондентов¹², то никаких значимых различий в уровне трудовой мобильности не обнаружим. Таким образом, обнаруженная ранее связь между уровнем образования и склонностью к межфирменной трудовой мобильности, скорее всего, является результатом различий в половозрастной структуре работников с разным уровнем образования.

Влияние количества лет обучения на факт межфирменной трудовой мобильности.

Рассмотрим теперь альтернативный показатель – влияние количества лет обучения на факт межфирменной трудовой мобильности. В целом, мы получили сходные результаты. Если рассматривать всю совокупность работников, то различия в уровне образования оказываются значимы (уровень значимости статистики Вальда логистической регрессии = 0,031). Если же контролировать переменные пола и возраста, то связь между количеством лет обучения и склонностью к трудовой мобильности работников наблюдается только в отношении мужчин в возрасте от 22 до 40 лет¹³ (см. табл. 2). В целом, чем больше лет учился мужчина (от 22 до 40 лет), тем меньше он будет склонен к смене места работы.

Таблица 2. Зависимость межфирменной трудовой мобильности от количества лет обучения работника

	В-коэффициент	Статистика Вальда	Число степеней свободы	Уровень значимости
Общее количество лет обучения	- 0,088	6,060	1	0,014
Константа	- 0,195	0,442	1	0,659

Анализируя влияние формального образования на вероятность сменить место работы для мужчин в возрасте от 22 до 40 лет, мы получили следующие данные: среди мужчин с высшим и незаконченным высшим образованием были мобильны 15% (27 чел. из 173); среди мужчин со средним специальным – 22% (70 чел. из 325), среди мужчин со средним и незаконченным средним – 26% (73 чел. из 280) (двухсторонний уровень значимости статистики $X^2 = 0,032$). Таким образом, уровень мобильности среди мужчин со средним и незаконченным средним образованием в 1,7 раза выше, чем у мужчин с высшим и незаконченным высшим.

Влияние уровня образования на опыт работы (количество лет, проработанных на последнем месте работы).

Как показал предшествующий анализ, образование в целом достаточно слабо влияет на уровень межфирменной трудовой мобильности работников. Однако вполне возможно, что таковы данные за 2001 г. – период, когда экономика России уже прошла достаточно долгий путь «перехода к рынку» и вместо экономического спада начал наблюдаться экономический рост.

¹² В данном случае были исследованы следующие группы респондентов: мужчины (в целом), женщины (в целом); мужчины активного трудового возраста (25–55 лет), женщины активного трудового возраста (25–55 лет). Другие возрастные группы (до 25; старше 55) не попали в наш анализ по причине их малой наполненности.

¹³ В соответствии с концепцией «выбора места работы», высокий уровень трудовой мобильности наблюдается преимущественно в молодом возрасте – когда человек ищет работу «себе по вкусу», при этом его издержки при смене места работы относительно невелики. По всей видимости, эта закономерность действительно имеет место – правда, только в отношении мужчин. И именно на этом этапе трудовой карьеры мы можем наблюдать различия в уровне трудовой мобильности в зависимости от уровня образования.

Влиял ли уровень образования на склонность работников к межфирменной трудовой мобильности работников в прошлом? На этот вопрос можно попытаться ответить, рассмотрев длительность сроков работы на последнем рабочем месте в зависимости от уровня образования (2000 г.). Кроме того, можно оценить, есть ли влияние уровня образования на частоту смены места работы.

Наш анализ свидетельствует о том, что в прошлом уровень образования практически не влиял на количество лет, проработанных на последнем месте работы. Лишь в отношении мужчин в возрасте от 22 до 40 лет мы можем обнаружить влияние уровня образования. Однако, судя по значению доли объясненной дисперсии регрессионного уравнения ($R^2=0,01$), эта связь была незначительной (см. табл. 3). Не наблюдается также зависимости между уровнем образования и «повторной» трудовой мобильностью¹⁴.

Таблица 3. Влияние времени обучения на опыт работы (на последнем рабочем месте), мужчины от 22 до 40 лет

	В-коэффициент	Статистика t	Уровень значимости статистики t
Константа	6,006	7,775	0,000
Время обучения	- 0,169	- 2, 751	0,006

Влияние уровня образования на вероятность попадания в группу безработных или экономически неактивных. Как можно увидеть из предыдущих параграфов, уровень образования в целом не влиял на склонность к межфирменной трудовой мобильности работников. В таком случае возникает вопрос: был ли вообще сегментирован рынок труда в зависимости от уровня образования? Ведь согласно теориям сегментации, теории человеческого капитала и многим социологическим концепциям, на уровень экономической активности должен влиять уровень формального образования. Но влиял ли уровень образования на шансы работника стать безработным или экономически неактивным?

В ходе других российских эмпирических исследований было выявлено: чем выше уровень образования, тем меньше вероятность работника попасть в ряды безработных или экономически неактивных. Мы проверили, подтверждается ли эта зависимость на базе РМЭЗ.

Как показали расчеты, различия между уровнем безработицы (и экономической неактивности) и уровнем занятости между лицами с разным образованием существенны. В целом, используя переменные пола и возраста в качестве контрольных, мы выявили, что чем меньше уровень образования, тем больше у человека шансов оказаться безработным: данная закономерность характерна для всех возрастных групп и для обоих полов.

Таким образом, можно констатировать, что определенная сегментация российского рынка труда в зависимости от уровня образования существует – она подтверждается, по крайней мере, в отношении экономической неактивности, безработицы и занятости (гипотеза б не была опровергнута).

Влияние опыта работы занятого на вероятность межфирменной трудовой мобильности. Как было показано ранее, уровень трудовой мобильности, согласно теории человеческого капитала и концепции сегментации рынков труда, зависит от величины специфического человеческого капитала – чем он больше, тем менее работник будет склонен менять место работы. В сущности, это наиболее сильный аргумент теорий в отношении факторов, определяющих уровень трудовой мобильности работников. Так, согласно концепции сегментации рынка труда, более образованные люди более ценны, так как они более

¹⁴ Влияние уровня образования на «повторную» трудовую мобильность измерялось с помощью вычисления доли тех, кто был мобилен в 2000 и 2001 гг.

обучаемы. Именно поэтому в них предпочитают вкладывать деньги и предлагать им более выгодные, уникальные контракты. Но по этой же причине такие работники: 1) легче переобучаются, адаптируются (следовательно, им легче сменить место работы); 2) востребованы другими фирмами, предприятиями. Именно эти аргументы позволили Г. Беккеру утверждать, что более образованные более склонны к смене места работы.

Таким образом, мы видим, что уровень образования – чисто теоретически – может действовать как в сторону увеличения уровня трудовой мобильности, так и в сторону ее уменьшения. Результирующий показатель этих двух векторов мы и получили в ходе нашего исследования. В отношении же влияния уровня специфического капитала все теории сходятся: чем он выше, тем менее работник будет склонен менять место работы. Проверим данное предположение (гипотеза 4):

- ✓ на основании данных о сроках работы на последнем рабочем месте (ответ на вопрос «С какого года Вы работаете по основному месту работы?»);
- ✓ на основании наличия или отсутствия связи переменных «возможность обучения по основному месту работы» и «межфирменная трудовая мобильность».

Для проверки связи переменных «опыт работы на последнем месте работы» и «вероятность смены места работы» мы построили модель логистической регрессии. Как показывает уровень значимости статистики Вальда (равный 0,000 для всех исследованных подгрупп, в целом, опыт работы в фирме существенно влиял на вероятность сменить место работы (см. табл. 4): чем был он меньше, тем большей была вероятность у занятого перейти на другое место работы.

Таблица 4. Влияние опыта работы на вероятность межфирменной трудовой мобильности.

	В-коэффициент	Уровень значимости статистики Вальда
Константа	- 0,145	0,000
Уровень социального обеспечения	-1,671	0,000

Рассмотрим теперь, влияла возможность повышения квалификации по основному месту работы на вероятность межфирменной трудовой мобильности. В целом, как показывают наши данные, возможность обучения за счет предприятия действительно отрицательно влияет на вероятность смены места работы: так, 15% мобильных работников имели возможность обучаться на предыдущем месте работы; среди иммобильных такую возможность имели 27% (двухсторонний уровень значимости статистики $X^2 = 0,0000$). Таким образом, как показывают наши данные, уровень «специфического» человеческого капитала в целом отрицательно влиял на склонность работников сменить место работы. Гипотеза 4 не опровергнута.

Причины трудовой мобильности: влияние уровня оплаты труда на смену места работы занятыми.

Сегментация рынка: различия в уровне оплаты труда в зависимости от образования работников

Большинство экономических и социологических концепций и эмпирических исследований говорят об образовании как источнике экономического неравенства – в том числе и неравенства по доходам. Наши данные также свидетельствуют об этом: в среднем, уровень

оплаты труда более образованных групп оказывается выше, чем уровень менее образованных¹⁵ (подробнее см. табл. 5).

Таблица 5. Различия в оплате труда в зависимости от уровня образования работников, конец 2001 г.

Мужчины активного возраста (25–55 лет)				
Уровень образования	Число наблюдений	Среднее	Стандартное отклонение	Стандартная ошибка среднего
Высшее и незаконченное высшее	230	4,8979	3,7184	0,2452
Среднее специальное	423	4,0242	3,0960	0,1505
Среднее и незаконченное среднее	368	3,6078	3,2968	0,1719
Женщины активного возраста (25–55 лет)				
Высшее и незаконченное высшее	346	3,2365	2,7826	0,1496
Среднее специальное	621	2,4344	2,2208	0,0891
Среднее и незаконченное среднее	308	1,9485	1,7332	0,0987

При этом различия в среднем уровне оплаты труда оказываются значимы (см. табл. 6):

- ✓ среди женщин: во всех образовательных группах (уровень значимости статистики Шеффе не превышает 0,01);
- ✓ среди мужчин: между работниками с высшим и средним образованием (значимость статистики Шеффе = 0,000);
- ✓ между людьми с высшим и средним специальным образованием (значимость статистики Шеффе = 0,006).

Таким образом, мы можем говорить о существенной дифференциации различных образовательных групп в отношении среднего уровня оплаты труда.

Таблица 6. Значимость различий в уровнях оплаты труда каждой образовательной группы (по статистике Шеффе)

Мужчины активного возраста (25–55 лет)				
		Разница средних (1–2)	Стандартная ошибка	Значимость статистики Шеффе
Образование 1	Образование 2			
Высшее	Среднее специальное	0,8737	0,2717	0,006
	Среднее и ниже	1,2901	0,2788	0,000
Среднее специальное	Среднее и ниже	0,4164	0,2364	0,213
Женщины активного возраста (25–55 лет)				
Высшее	Среднее специальное	0,8021	0,1534	0,000
	Среднее и ниже	1,2880	0,1791	0,000
Среднее специальное	Среднее и ниже	0,4859	0,1594	0,010

Влияние уровня оплаты труда на трудовую мобильность работников

Одной из субъективных причин трудовой мобильности работники часто называют уровень оплаты труда [21]. Действительно, если уровень оплаты занятого существенно ниже среднего, то это может способствовать трудовой мобильности. Поэтому мы предположили, что чем ниже уровень оплаты труда работника, тем более он будет склонен к смене места работы.

¹⁵ В качестве показателя «оплаты труда» был использован ответ на вопрос: «Сколько денег в течение 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов и отчислений?». Ответ был стандартизован относительно уровня цен – мы разделили указанную респондентом сумму на стоимость минимального продуктового набора в регионе проживания работника.

Однако данное предположение было опровергнуто статистическими результатами. В целом, различия в среднем уровне оплаты труда мобильных и иммобильных работников оказались несущественны (подробнее см. табл. 7).

Таблица 7. Причины трудовой мобильности: различия в уровне оплаты труда мобильных и иммобильных работников, уровень оплаты труда за конец 2000 г., сведения о трудовой мобильности – за 2001 г.

Мужчины активного возраста (25–55 лет)				
	Смена места работы	Число наблюдений	Среднее	Стандартная ошибка среднего
Доходы в 2001 г.	Иммобильные	860	2,8976	0,0897
	Мобильные	165	2,9472	0,2045
Примечание: различия в доходах не значимы (уровень значимости статистики $t = 0,823$).				
Женщины активного возраста (25–55 лет)				
Доходы в 2001 г.	Иммобильные	1183	1,8094	0,0503
	Мобильные	98	1,8954	0,2033
Примечание: различия в доходах не значимы (уровень значимости статистики $t = 0,682$)				

Результаты межфирменной трудовой мобильности: изменения в доходах мобильных работников

Как экономическая, так и социологическая теория предполагают некоторую рациональность, осознанность человеческих действий. То есть в результате смены места работы человек должен в чем-то улучшить свое положение. Одним из параметров таких улучшений может быть уровень оплаты труда. В целом, можно предположить, что уровень оплаты труда мобильных работников будет выше уровня оплаты немобильных. В то же время, в соответствии с концепцией сегментации на рынке труда, менее образованные работники не будут повышать свою заработную плату со сменой одного места работы на другое, в то время как более образованные – будут совершать восходящую мобильность в уровне оплаты труда.

Проверив эти утверждения, мы обнаружили, что практически все работники, вне зависимости от уровня образования, как мужчины, так и женщины, в возрасте от 25 до 55 лет, в целом повысили свое материальное положение (см. табл. 8 и 9). Исключение составили только мобильные женщины с высшим и незаконченным высшим образованием – им не удалось улучшить свой уровень оплаты.

Таблица 8. Различия в доходах мобильных мужчин, 25–55 лет

Уровень образования		Значение среднего	Число наблюдений	Стандартная ошибка среднего
Высшее и незаконченное высшее	Доход в 2001 г.	5,7177	23	0,7201
	Доход в 2000 г.	3,8745	23	0,5851
Среднее специальное	Доход в 2001 г.	4,1875	46	0,3533
	Доход в 2000 г.	2,4935	46	0,2609
Среднее и незаконченное среднее	Доход в 2001 г.	4,3728	53	0,5281
	Доход в 2000 г.	2,5346	53	0,3193

Примечание: разница между средними в каждой образовательной группе значима на уровне 0,001.

Таблица 9. Различия в доходах мобильных женщин, 25–55 лет

Уровень образования		Значение среднего	Число наблюдений	Стандартная ошибка среднего
Высшее и незаконченное высшее	Доход в 2001 г.	2,9672	25	0,4465
	Доход в 2000 г.	2,9551	25	0,5866
Среднее специальное	Доход в 2001 г.	2,9658	40	0,4447
	Доход в 2000 г.	1,7135	40	0,2671
Среднее и незаконченное среднее	Доход в 2001 г.	1,7319	19	0,2919
	Доход в 2000 г.	1,0661	19	0,1995

Примечание: различия существенны для всех групп со средним и ниже образованием (на уровне 0,05). Для группы с высшим образованием различия не значимы.

Таким образом, в целом мы не можем говорить о том, что работники с менее высоким образованием не изменили свой уровень оплаты труда в результате трудовой мобильности. Напротив, по значениям средних можно увидеть, что им подчас удавалось в большей мере улучшить свое материальное положение, нежели работникам с высшим образованием. Об этом же свидетельствует и незначимость различий в оплате труда мобильных работников с разным уровнем образования. Лишь уровни доходов мужчин с высшим и средним образованием несколько различаются между собой (уровень доходов мужчин с высшим образованием в 2001 г. составил 5,7 минимальных продуктовых наборов (МПН), в то время как уровень дохода мужчин со средним и незаконченным средним образованием был равен 4 МПН) (уровень значимости статистики Шеффе = 0,1).

Однако прежде чем делать какие-то концептуальные выводы, мы должны проверить, не явилось ли повышение уровня оплаты труда следствием воздействия внешних причин (например, экономического роста), которые могли затронуть всех работников, а не только мобильных. Для проверки мы сравнили средние уровни оплаты труда среди тех, кто сменил место работы, и тех, кто не сменил. Как показал статистический анализ, различия в средних значимы лишь в отношении мужчин, но не женщин (см. табл. 10). Таким образом, мы можем сделать следующий вывод: в целом, повысили уровень оплаты труда в результате смены места работы мужчины в возрасте от 25 до 55 лет. Женщинам же не удалось существенным образом изменить свое положение на рынке труда.

Таблица 10. Различия в доходах между мобильными и иммобильными работниками в 2001 г., мужчины и женщины 25–55 лет

Мужчины активного возраста				
	Смена места работы	Число наблюдений	Среднее	Стандартная ошибка среднего
Доходы в 2001 г.	Иммобильные	869	3,9920	0,1124
	Мобильные	157	4,5219	0,2797
Примечание: различия в доходах между группами значимо (0,05).				
Женщины активного возраста				
Доходы в 2001 г.	Иммобильные	1175	2,5173	0,0680
	Мобильные	110	2,6198	0,2170
Примечание: различия в доходах не значимы (0,659).				

Причины трудовой мобильности: влияние уровня социальной защиты на смену места работы

Одной из причин ухода с места работы может быть низкий уровень социальных гарантий, предоставляемых предприятием. В целом, можно выдвинуть следующую гипотезу: «Чем ниже уровень социальных гарантий работника, тем больше он будет склонен к межфирменной трудовой мобильности». Для проверки данного предположения мы

составили сводный показатель уровня социальной защиты с помощью суммы ответов на следующий вопрос.

Предоставляются ли Вам по основному месту работы следующие социальные льготы:

- ✓ оплата очередных отпусков;
- ✓ оплата больничных листов;
- ✓ оплата отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3 лет;
- ✓ бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, оплата лечения в других медицинских учреждениях;
- ✓ оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря;
- ✓ бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата детей в других дошкольных учреждениях;
- ✓ бесплатное или льготное питание или оплата питания;
- ✓ дотации на транспорт, оплата проездных;
- ✓ обучение за счет предприятия;
- ✓ ссуды, кредиты.

В результате мы получили шкалу от 0 до 10, где 0 означает минимальный уровень социальных льгот (их отсутствие), 10 – максимальный уровень социальной защищенности. С помощью уравнения логистической регрессии мы проверили влияние уровня социальной защиты в 2000 г. (по прежнему месту работы) на вероятность трудовой мобильности. Как показал анализ, уровень социальной защиты значимо влияет на вероятность смены места работы: в целом, чем меньше уровень социальной защиты, тем более человек склонен к межфирменной трудовой мобильности. Это верно для всех образовательных групп, как мужчин, так и женщин, в возрасте от 25 до 55 лет (см. табл. 11).

Таблица 11. Влияние уровня социального обеспечения на рабочем месте на межфирменную трудовую мобильность работников: статистики логистической регрессии

	В-коэффициент	Уровень значимости статистики Вальда
Константа	6,006	0,021
Уровень социального обеспечения	– 0,169	0,000

Рассмотрим более подробно, какой уровень социальной защиты характерен для мобильных и иммобильных работников. Исходя из распределения уровня социальной защиты мы разбили шкалу на 3 части, со следующими значениями:

- от 0 до 2 (низкий уровень социальной защиты);
- от 3 до 5 (средний уровень социальной защиты);
- более 5 (высокий уровень социальной защиты).

В целом, на основании величин стандартизованного отклонения можно сделать следующие выводы.

✓ Низкий уровень социальной защиты был более характерен для мобильных работников: на прежней работе его имели 50% тех, кто сменил место работы, и лишь 27% тех, кто его не менял.

- ✓ Средний уровень социальной защиты был немного более характерен для иммобильных работников: 47% тех, кто сменил место работы, и 61% тех, кто ее не менял.
- ✓ Высокий же уровень социальной защиты был привилегией тех, кто не менял место работы: 12% немобильных работников и лишь 3% сменивших место работы.

Таким образом, уровень социальной защиты имел сильное влияние на смену места работы занятыми: в целом, чем более высоким был уровень социальной защиты, тем меньше человек был склонен менять место работы.

Результаты трудовой мобильности: изменение уровня социальной защиты

Уровень социальной защиты может быть одним из преимуществ старого места работы, а также «притягательной» характеристикой нового. Мы выявили, что уровень социальной защиты в целом влияет на склонность к межфирменной трудовой мобильности: чем он выше, тем меньше человек будет склонен к смене места работы. Рассмотрим теперь, удалось ли изменить свое положение занятым после смены места работы.

На основе использования t-критерия для парных выборок мы выявили, что изменили свой уровень социальной защиты только мужчины. Для них эта закономерность прослеживается во всех трех образовательных группах. У женщин же уровень социальной защиты изменился незначительно (это верно для всех трех образовательных групп). При этом, вопреки ожиданиям, мобильные работники не повысили, а понизили свой уровень социальной защиты – мужчины на 1 балл, женщины – на 0,4 балла в среднем¹⁶ (подробнее см. табл. 12). Однако уровень социальной защиты, по всей видимости, снизился среди всех групп занятых: средний уровень социального обеспечения немобильных мужчин упал также на 1 (с 4 до 3) балл, у женщин – на 0,4 в среднем (с 4,5 до 4)¹⁷.

Таким образом, в ходе анализа было выявлено, что мужчины со сменой места работы значительно повысили свое материальное положение. И хотя повышение уровня доходов было характерно для всех групп занятых, мобильные работники после смены места работы в среднем получали больше, чем немобильные. В то же время, снизился уровень социальной защиты населения, причем снижение было характерно для всех групп занятых, как мобильных, так и иммобильных. В том числе упал и уровень социальной защиты мобильной группы.

Таблица 12. Изменение уровня социальной защиты мобильных работников со сменой места работы, мужчины и женщины 25–55 лет

Мужчины активного возраста				
	Смена места работы	Число наблюдений	Среднее	Стандартная ошибка среднего
Уровень социальной защиты	На старом месте работы, 2000 г.	198	3,15	0,1826
	На новом месте работы, 2001 г.	198	2,29	0,1330
Примечание: различия в уровне социальной защиты значимы (уровень значимости статистики $t = 0,000$).				
Женщины активного возраста				
Уровень социальной защиты	На старом месте работы, 2000 г.	130	3,43	0,2092
	На новом месте работы, 2001 г.	130	3,09	0,1893
Примечание: различия в доходах не значимы (уровень значимости статистики $t = 0,116$).				

¹⁶ Так как используемая нами шкала представляет собой количество аспектов социальной защиты, то у мужчин уровень социального обеспечения по месту работы фактически снизился на 1 социальную гарантию.

¹⁷ Уровень значимости t-критерия был достаточно мал в обоих случаях (= 0,000). Следовательно, средние уровни социальной защиты в 2000 и 2001 гг. значительно различались между собой.

Влияние типа предприятия (фирмы) на уровень межфирменной трудовой мобильности

Как мы видели ранее, мобильные и иммобильные группы работников существенно различаются по уровню социальной защиты, предоставляемой предприятием. Мобильные в целом имели меньший уровень социальной защиты, нежели иммобильные. Вполне вероятно, что уровень социальной защиты действительно служит сдерживающим элементом – если он достаточно высок, то человек не захочет терять социальные гарантии в обмен на более высокий уровень заработной платы.

Но кроме непосредственного воздействия, социальные гарантии могут быть связаны с определенными типами предприятий – главным образом, государственными и приватизированными. Действительно, как свидетельствуют исследования [Кларк, Эрл], частные предприятия имеют меньший уровень социальной защиты и в то же время характеризуются большим уровнем трудовой мобильности. Государственные же предприятия имеют больший уровень социальных гарантий и меньший уровень трудовой мобильности.

Как показывают наши данные, мобильные работники гораздо чаще, чем иммобильные, были сотрудниками фирм с частной или смешанной собственностью:

- ✓ среди мобильных мужчин в возрасте от 25 до 55 лет 57% были сотрудниками «частного» сектора, в то время как среди иммобильных их доля составляла лишь 37%;
- ✓ 39% мобильных женщин работали в «частном» секторе, в то время как среди иммобильных сотрудниц их доля составила 26%.

Кроме того, после смены места работы доля женщин, работающих в частном секторе, увеличилась с 37 до 51%.

Таким образом, изменение в статусе работников (увеличение оплаты труда, например) может быть связано с занятостью в частном секторе. В связи с этим, возникает вопрос: является ли уровень социальной защиты, предоставляемой фирмой-работодателем, самостоятельным фактором, или это просто «посредник» влияния типа предприятия? По всей видимости, эти два фактора действуют совместно: с одной стороны, неоплата отпусков, невозможность получить больничный лист и т.п. могут служить серьезной причиной смены места работы, возникновения личностных проблем, связанных с занятостью на предприятии, и т.д. С другой стороны, занятость в частном секторе может способствовать повышению уверенности в себе и возможности найти другое место работы. Она также может расширять социальные сети, знакомства, что может влиять на успешность поисков нового места работы.

О более высокой востребованности на рынке труда мобильных работников может говорить следующий факт: в целом, мобильные люди после смены места работы имели значительно чаще имели вторичную занятость, чем иммобильные: 20% сменивших место работы против 12% иммобильных. Кроме того, 10% мобильных имели приработки, в то время как среди иммобильных такие люди составили 6%.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что мобильные работники были более активны на рынке труда – и подобная стратегия в целом приводила к успеху.

§ 3. Основные результаты исследования

По итогам нашего исследования некоторые гипотезы не были опровергнуты, некоторые – получили опровержения (хотя бы частично). Рассмотрим их более подробно.

Гипотеза 1. В целом, мы можем сказать, что гипотеза о влиянии качества рабочего места на трудовую мобильность работника была частично опровергнута.

- ✓ Как показали результаты нашего исследования, уровень оплаты труда не влиял на склонность к трудовой мобильности работников: мобильные имели в среднем такой же уровень доходов, как и немобильные.

Отсутствие влияния уровня оплаты труда на межфирменную мобильность работников может быть объяснено тем, что величина заработной платы служит привлекающим, но не сдерживающим трудовую мобильность феноменом. Как говорил Г. Беккер, не нужно ожидать, что оплата труда в одних высокодоходных регионах будет привлекать лишь наиболее низкодоходных работников. Напротив, она будет привлекать всех – нужно лишь, чтобы она была выше доходов во всех других областях.

- ✓ Задолженность в оплате труда в целом не влияла на трудовую мобильность работников: по всей видимости, мотивы «долгосрочных вложений» и «максимизации прибыли» влияли с одинаковой силой, поэтому мы и не обнаружили никаких зависимостей.
- ✓ В то же время уровень социального обеспечения влиял на склонность к трудовой мобильности работников. В целом, чем больший уровень социального обеспечения был у занятого, тем менее он был склонен менять свое место работы.

Правда, данная категория может быть «посредником» влияния ряда других. Например, она может быть опосредована влиянием типа собственности предприятия : государственного или частного. Это также может быть следствием большей закрытости государственных предприятий для внешних коммуникаций – и у работника просто не будет больших шансов на смену места работы (в соответствии с теорией социальных сетей).

Гипотеза 2. В целом, мобильные работники склонны были сохранять свое положение на рынке труда или же повышать его. При этом повысить свой уровень доходов удалось мобильным мужчинам, в то время как женщины сохранили прежнее положение.

Гипотеза 3. Гипотеза о разнице результатов трудовой мобильности между образовательными группами не подтвердилась. Напротив, по результатам нашего анализа, мобильным работникам с меньшим уровнем образования удалось повысить свое положение в большей мере, нежели работникам с высоким уровнем образования. По уровню доходов им удалось «догнать» более образованные группы.

Гипотеза 4. В целом, гипотеза о влиянии объемов специфического капитала на уровень межфирменной трудовой мобильности не была опровергнута. Как показывают наши расчеты, чем большим был опыт работы на одном рабочем месте, тем менее человек был склонен к межфирменной трудовой мобильности. Возможность обучения на предприятии также сдерживает переходы с одного места работы на другое.

Гипотеза 5. Гипотеза о зависимости уровня межфирменной трудовой мобильности от образования была частично опровергнута – как показали расчеты, образование влияло на уровень межфирменной трудовой мобильности лишь в отношении мужчин от 22 до 45 лет. Только в этой группе работников люди с более высоким уровнем образования были менее мобильны, чем менее образованные.

Гипотеза 6. В целом, гипотеза о влиянии уровня образования на вероятность работника попасть в ряды безработных или экономически неактивных, не была опровергнута. По нашим расчетам, соблюдалась следующая закономерность: чем выше был уровень образования, тем меньше у человека было шансов попасть в ряды безработных или экономически неактивных.

Заключение

Основной целью нашей работы было выявить влияние уровня образования на характер межфирменной трудовой мобильности работников. Базовое предположение при этом было следующим: уровень образования существенным образом влияет на сегментацию на рынке труда – в отношении шансов попасть в безработные или экономически неактивные, в отношении неравенства оплаты труда и т.д. Следовательно, образование также должно влиять и на характер трудовой мобильности.

Однако в результате исследования мы получили достаточно противоречивую картину: с одной стороны, уровень образования действительно определял шансы попадания в группу безработных или экономически неактивных (чем он был ниже, тем шансы были больше). Кроме того, для всех рассматриваемых групп работников (мужчин и женщин в возрасте от 25 до 55 лет) была характерна значимая зависимость уровня оплаты труда от образования (чем образование было выше, тем более высоким был и уровень оплаты).

В то же время, уровень образования влиял на склонность к межфирменной трудовой мобильности только в подгруппе мужчин от 22 до 45 лет. Более того, восходящую мобильность в отношении оплаты труда совершили также только мобильные мужчины – при этом уровень образования не определял шансы на повышение оплаты труда.

Причины таких различий в общем характере влияния образования на безработицу и оплату труда, с одной стороны, и дифференцированного влияния в отношении трудовой мобильности работников, – с другой, могут быть следующие.

1. Отсутствие значимого влияния уровня образования может быть объяснено малой наполненностью исследуемых групп – ведь это неизбежно усиливает влияние личностных характеристик опрашиваемых на результаты расчетов.
2. Результаты нашего исследования могут быть объяснены самим объектом анализа – межфирменной трудовой мобильностью. Как видно из теоретических и эмпирических исследований, проведенных в XX в., мобильность никогда не оценивалась однозначно, в отличие от уровня оплаты труда и шансов на безработицу. То есть уровень и характер трудовой мобильности всегда были весьма неоднозначны. Ее параметры и характерные черты сложно оценивать, сложно сводить воедино. Можно сказать, что мобильность может быть положительной и отрицательной – но тогда каковы параметры «восхождения» или «падения»? Как мы видели, таких параметров существует множество, и учесть их все – крайне сложно. В этом может быть причина полученных нами результатов.
3. Объяснение различий моделей трудовой мобильности мужчин и женщин может заключаться в следующем: с одной стороны, существует дискриминация на рынке труда, и в российском обществе она достаточно сильно проявляется в отношении женщин. Именно из-за дискриминации женщинам не удалось повысить свой уровень оплаты труда (по сравнению с иммобильными). Возможно, и причины трудовой мобильности женщин были совсем другими, чем у мужчин. У мужчин – повысить свой уровень оплаты труда, свое положение и благосостояние, у женщин – личностные мотивы, уход от дискриминации, попытка сохранения стабильности и т.п. Таким образом, различия в моделях трудовой мобильности мужчин и женщин объясняются различиями в положении на рынке труда и разными жизненными моделями поведения.

Помимо вышеназванных, есть и множество других объяснений. Выяснить же, какие из них верны, а какие – нет, предстоит в других исследованиях.

Литература

1. Ауэр П., Сандрин К. Жизнеспособность долгосрочных трудовых отношений: положение в промышленно развитых странах // *Международный обзор труда*. 2000. № 3/4. С. 56–87.
2. Богомолова Т.Ю., Тапилина В.С. Мобильность населения России по доходам в середине 90-х гг. М.: Российская программа экономических исследований, 1999.
3. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. Новосибирск: Сибирское отделение изд-ва «Наука», 1986.
4. Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т.М. Малевой. М.: Московский Центр Карнеги, 1998.
5. Грановеттер М. Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности // *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 3. С. 44–59.
6. Зарплата и расплата: проблемы задолженности по оплате труда / Под ред. Т. Малевой. М.: Гендальф, 2001.
7. Исаенко А.Н. Человеческий капитал в современной экономике // США, Канада. 2002. № 2. С. 110–127.
8. Кабалина В.И. Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы. <http://www.nir.ru/sj/sj/sj3-4-99-kab.htm>.
9. Кабалина В.И., Кларк С. Занятость в частном секторе // *Социально-трудовые отношения*. М.: ИМЭМО РАН, 1998. Выпуск XII. С. 31–32.
10. Капелюшников Р.И. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // *Вопросы экономики*. 1998. № 2. С. 24–35.
11. Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: мы не как все. <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0107/analit01.php>.
12. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ–ВШЭ, 2001.
13. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала (аннотация). <http://www.libertarium.ru/libertarium/10624>.
14. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. <http://www.libertarium.ru/libertarium/68397>.
15. Козина И.М. Поведение на рынке труда: Анализ трудовых биографий // *Социологические исследования*. 1997. № 4. С. 55–64.
16. Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // *Вопросы экономики*. 1999. № 11. <http://www.socnet.narod.ru/kollektives/ISITO/library/Articles/Clark/Clark-forms.htm>.
17. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 121–139.
18. Куприянова З. Трудовая и профессиональная мобильность // *Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения*. 1996. № 4. С. 12–15.
19. Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. М.: Российская программа экономических исследований, 1998.
20. Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999.
21. Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.) / Под ред. В. Гимпельсона и др. М.: ТЕИС, 2002.

22. [Поланьи К. Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля и деньги // Thesis. 1993. № 2. С. 10–18.](#)
23. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учебное пособие. М.: Аспект Пресс, 1997.
24. Разумова Т., Роцин С. Экономический анализ причин вторичной занятости // Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 121–140.
25. Рудык Э. Управление трудом в России: к вопросу о применении японского опыта // Российский экономический журнал. 2002. № 1. С. 48–56.
26. Сабирьянова К.З. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. 1998. № 5. С. 47–58.
27. Сабирьянова К.З. Структурные изменения, адаптация работников и равновесие на локальных рынках труда.
<http://www.socialpolicy.ru/programs/grant/reports/sabirianova.asp?print>
28. Смирных Л.И. Разнородность рынка труда и асимметричность информации – последствия для продолжительности отношений занятости // Association of student in public economics. The fifth international conference on “Public sector transition”. <http://www.aspe.spb.ru/papers.htm>.
29. Средние классы в России: экономические и социальные стратегии / Под ред. Т.М. Малевой. М.: Гендальф, 2003.
30. Чепуренко А., Обыденнова Т. Трудовые отношения на российских малых предприятиях (по материалам социологических обследований) // Вопросы экономики. 2001. № 4. С. 110–122.
31. Якубович В. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу / Сост. и ред. В.В. Радаев. М.: РОССПЭН, 2002. С. 210–252.
32. Akerlof, G. Jobs as dam sites, *The Review of Economic Studies* (1981). Vol. 48. No. 1. P. 37–49.
33. Akerlof, G. Labor contracts as partial gift exchange, *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 97. No. 4. P. 543–569.
34. Becker, G. Investment in human capital: A theoretical analysis, *The Journal of Political Economy*. Vol. 70. No. 5. P. 9–49.
35. Bosanquet, N., and P. Doeringer. Is there a dual market in Great Britain?, *The Economic Journal* (June 1973). Vol. 83. No. 330. P. 421–435.
36. Dahl, G. Mobility and the return of education: testing a Roy model with multiple markets. *Working paper No. 488*. 2002. University of Rochester. P. 1–62.
<http://econpapers.hhs.se/paper/rococher/488.htm>.
37. Earle, J.S. The reallocation of workers and jobs in Russian industry: New evidence on measures and determinants, *Upjohn Institute Staff working paper No. 02–83*. August 2002.
<http://ideas.repec.org/p/wdi/papers/2002-490.html>.
38. Erikson, R., and J. Goldthorpe. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Oxford University press, 1993. P. 28–65.
39. Gerstl, J., and R. Perrucci. Education channels and elite mobility: a comparative analysis, *Sociology of Education* (1965). Vol. 38. No. 3. P. 224–232.
40. Granovetter, M. The Sociological and economic approaches to labor market analysis: A social structural view, in: Granovetter, M., and R. Swedberg (eds.) *The Sociology of Economic Life*. Boulder: Westview Press, 2001 (1992). P. 233–265.

41. Grosfeld, I., C. Senic-Leygonie, et al. Dynamism and Inertia on the Russian Labor Market: A model of segmentation, *Working paper No. 246*. May 1999. 32 p. <http://ideas.repec.org/p/wdi/papers/1999-246.html>.
42. Jencks, C., L. Perman, and L. Rainwater. What is a Good Job? A new measure of labor – market success, *American Journal of Sociology* (May 1998). Vol. 93. No. 6. P. 1322–1357.
43. Polanyi, K. The Great Transformation, in: Biggart, N. (ed.) *Readings in Economic Sociology*. Malden, Mass.: Blackwell, 2002. P. 38–63.
44. Rubinson, Richard, and Irene Browne. Education and the Economy, in: Smelser, N. and R. Swedberg (eds.) *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press, 1994. P. 581–600.
45. Sabirianova, K. *The Great Human Capital Reallocation. A study of Occupational Mobility in Transitional Russia*. Moscow: EERC, 2000. P. 1–42.
46. Sanchez-Andres, A., and J. March-Poquet. The construction of market institutions in Russia: A view from the institutionalism of Polanyi, *Journal of Economic Issues* (September 2002). P. 123–136.
47. Tilly, C., and Ch. Tilly. Capitalist Work and labor markets, in: Smelser, N., and R. Swedberg (eds.) *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press, 1994. P. 283–313.