

Экономический журнал ВШЭ. 2016. Т. 20. № 2. С. 201–242.
HSE Economic Journal, 2016, vol. 20, no 2, pp. 201–242.

«Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда¹

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

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 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. 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. Можно говорить о существовании групп «летунов» (работников, постоянно меняющих место работы), «карьеристов» (работников, из года в год продвигающихся вверх по карьерной лестнице) и стабильных работников, не меняющих своего положения на протяжении ряда лет.

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 пе-

¹ Работа выполнена в рамках проекта «Реаллокационные процессы на российском рынке труда», финансируемого Программой фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Авторы признательны И. Денисовой, А. Лукьяновой, С. Рощину, участникам семинара ЦеТИ-ЛИРТ, а также анонимному рецензенту за замечания и комментарии.

Гимпельсон Владимир Ефимович – к.э.н., директор Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ. E-mail: vladim@hse.ru

Капелюшников Ростислав Исаакович – д.э.н., заместитель директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ. E-mail: rostis@hse.ru

Шарунина Анна Вячеславовна – м.н.с. Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ. E-mail: asharunina@hse.ru

Статья поступила: 27.01.2016/Статья принята: 16.03.2016.

ремещения 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.

Ключевые слова: мобильность; внешняя мобильность; внутрифирменная мобильность; российский рынок труда; РМЭЗ – ВШЭ.

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 индивидуальны 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. [Российский работник... 2011]. 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»

[Lindbeck, Snower, 2001]. 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 мэтчинга. 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. Привлечение работников с внешнего рынка труда может обеспечивать экономию издержек на рабочую силу, если резервируемая заработная плата у них ниже, чем у инсайдеров. Внешний найм уменьшает также риск «сговора» (фаворитизма) между начальниками и подчиненными, которым чреватые 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 заработков; 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).

Данная статья представляет эмпирические свидетельства распространенности обеих форм мобильности на российском рынке труда и оценки сопутствующего мобильности роста заработной платы. Полученные результаты подтверждают вывод о высокой интенсивности мобильности, хотя она снижалась со временем. При этом внешние потоки значительно превышают интенсивность внутрифирменных, а частота восходящих внут-

ренных 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. По итогам перемещений внешне мобильные работники «догоняют» по зарплате immobileных работников, выходя на уровень рыночных ставок, а внутренне мобильные – уходят вперед по отношению к ним.

Работа состоит из 7 разделов и заключения. В разделе 1 мы обговариваем проблему выбора, которая стоит перед индивидом на рынке труда, и формулируем основную гипотезу исследования. В разделе 2 мы обсуждаем основные теоретические представления, через призму которых 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 труда². 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 ограничения. 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 мэтчинга [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 влияют на предлагаемую

² В экономической литературе понятие «внутренний рынок труда» используется в двух разных смысловых значениях. Одно – более раннее и более узкое – апеллирует к теории сегментированных рынков труда и делает упор на определенные институционализованные 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.

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 (мэтчинге) 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, которым они подходят хуже (где их производительность ниже) на рабочие места, 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 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 для которой 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 теряют свою ценность при переходе в другую организацию. Это создает для него определенные преференции, 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). Как следствие, 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 очень 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 этапами 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. Эмпирические исследования мобильности обычно анализируют либо внутрифирменную, либо межфирменную мобильность, хотя важность их рассмотрения во взаимосвязи не вызывает сомнений [Frederiksen et al., 2016, p. 348]. Относительно надежные свидетельства о том, как соотносятся показатели внешней и внутренней мобильности, существуют для очень незначительного набора стран. При этом прямые межстрановые сопоставления затруднены и институциональными различиями, и различиями в методологии исследований. Доступные оценки сильно варьируются, но говорят о том, что интенсивность внешней – межфирменной – мобильности, как правило, значительно выше 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 десять 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 et al., 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 службе³ [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 найм 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 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

³ 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].

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. Все это вполне соответствует теоретическим ожиданиям.

Одной из наиболее тщательно исследованных стран является Швеция, хотя ее 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 варьируется 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, так 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. Изучение связи перемещений с ростом заработной платы осложняется целым рядом проблем, среди которых и сложность точной идентификации обоих событий, и их глубокая эндогенность, которая связана как с неоднозначной направленностью влияния, так и с эффектами шоков дохода [Frederiksen et al., 2016], сопутствующих мобильности.

Все виды мобильности обеспечивают более быстрый прирост заработной платы по сравнению с иммобильными работниками [Frederiksen et al., 2016; Gibbs et al., 2003]. Согласно Мак Кью, 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]. Однако, по другим данным, в Португалии и внешняя и внутренняя мобильность обеспечивают непосредственный прирост в заработной плате в размере 5% [da Silva, van der Klaauw, 2011].

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, исполь-

зую данные РМЭЗ – ВШЭ за 2000–2006 годы, 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 годы 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 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 лет, 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, – все это вносит свой вклад в ускорение оборота рабочей силы.

Наш анализ институциональных характеристик и особенностей функционирования российского рынка труда [Гимпельсон, Капельюшников, 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. Ее эмпирическая проверка и подробное обсуждение результатов будут представлены в последующих разделах работы.

3. Данные

Идеальным источником информации для такого рода исследований являются объединенные данные о работодателях и работниках (*matched employer-employee data*), которые позволяют с большой точностью регистрировать как мобильность, так и динамику заработной платы. Большие возможности также открывают базы данных, построенные на регистрах (например, [Frederiksen et al., 2016]). К сожалению, для анализа мобильности на российском рынке труда таких информационных ресурсов нет.

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)⁴. Использование обследований домохозяйств для анализа мобильности имеет свои преимущества по сравнению с обследованиями фирм, так как последние 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 место работы или профессию по сравнению с ноябрем предыдущего года или все осталось по-прежнему?». Он 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 места 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 места 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 места 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)⁵.

⁴ В предшествующих волнах некоторые из интересующих нас вопросов респондентам не давались.

⁵ Также необходимо отметить, что база данных не учитывает респондентов, сменивших место жительства, что, как правило, сопровождается сменой работодателя. Другими словами, мы можем недооценивать показатели внешней мобильности по сравнению с ситуацией, когда учтена миграция.

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 варьируется 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 профессиональное) 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%. Частота восходящих внутренних перемещений намного превышала частоту нисходящих: соответственно 5,1 и 0,7%. Если сравнивать с доступными данными по другим странам (см. раздел 2), 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.

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%. При этом если переход с более высокого на более низкий уровень внешней мобильности совпал с экономическим кризисом 2008–2009 гг., то внутренняя мобильность ослабевала постепенно на протяжении всего рассматриваемого периода⁶. Возможно, это свидетельствует о том,

⁶ Официальные данные Росстата о движении рабочей силы также свидетельствуют о заметном снижении внешней мобильности в посткризисный период.

что как внешние, та и внутренние лифты в эти годы стали работать хуже. Но допустима и противоположная интерпретация: не исключено, что это свидетельствует о возросшей эффективности мэтчинга 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.

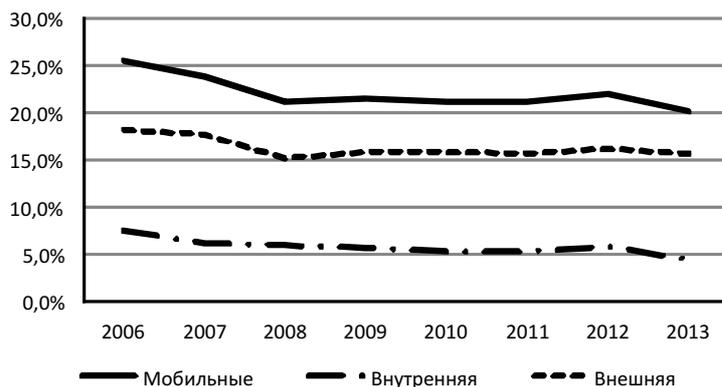


Рис. 1. Динамика показателей внешней и внутренней мобильности, 2006–2013 гг., %

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»⁷. С другой стороны, если внешняя мобильность вызывается неудовлетворенностью от нынешнего мэтчинга, то смена работы может решать эту проблему, снимая стимулы к дальнейшим переходам [Jaeger et al., 2010].

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.

⁷ Правда, в этом случае будущая мобильность генерируется не прошлым опытом, а устойчивым вкусом к более рискованному поведению.

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

* Группа незанятых в корпоративном секторе, включающая безработных, неактивных и самозанятых.

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 поиск⁸. 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 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

⁸ В принципе, возможна и иная интерпретация – наиболее востребованные все время пребывают в движении от хорошего к лучшему, но данные говорят в пользу первой.

показателя для иммобильных 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 иммобильных работников. Среди внутренне мобильных работников место работы в следующем году меняли около 11% – это также почти не отличается от ситуации с иммобильными работниками. Наконец, учет возможных перемещений в состоянии незанятости (табл. 2) показывает, что если внутренняя мобильность снижает риск последующей потери работы (по сравнению с иммобильными 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 варьируются 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 (см. табл. 3).

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

Группы	Иммобильные	Мобильные	В том числе				Итого
			внутренне мобильные	из них		внешне мобильные	
				продвиже- ние вверх	продвиже- ние вниз		
<i>По полу</i>							
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
<i>По возрасту</i>							
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
<i>По образованию</i>							
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 про- фессиональное	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
<i>По получению дополнительного обучения</i>							
Обучение, опла- ченное работо- дателем	77,8	22,2	10,5	9,3	1,2	11,6	100
Обучение, опла- ченное работ- ником	67,1	32,9	6,6	5,8	0,8	26,3	100
Не было обуче- ния	79,1	20,9	5,2	4,5	0,7	15,6	100
<i>По семейному статусу</i>							
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

Продолжение табл. 3.

Группы	Имобильные	Мобильные	В том числе				Итого
			внутренне мобильные	из них		внешне мобильные	
				продвижение вверх	продвижение вниз		
<i>По месту проживания</i>							
Москва и Санкт-Петербург	74,8	25,2	7,9	7,2	0,7	17,4	100
Региональные столицы	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
<i>По размерам предприятий</i>							
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
<i>По форме собственности</i>							
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
<i>По профессиям</i>							
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

Окончание табл. 3.

Группы	Имобильные	Мобильные	В том числе				Итого
			внутренне мобильные	из них		внешне мобильные	
				продвиже- ние вверх	продвиже- ние вниз		
<i>По отраслям</i>							
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
<i>По наличию подчиненных</i>							
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

В ряду образовательных групп самыми immobileными 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 накоплением человеческого капитала 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. По-видимому, во многих ситуациях 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 охвачены 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.

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.

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 склонностью 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 расходится 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 квалификации⁹.

⁹ 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.

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 «начальственные» 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 полтора 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.)

Таблица 4.

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

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

Мы обнаруживаем вполне ожидаемую картину. «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 каж-

дый 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 предыдущего обследования (т.е. не в текущем, а в предшествующем году). Полученные оценки представлены в табл. 5¹⁰.

Таблица 5.

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

	Иммобильные	Мобильные	В том числе				Итого
			внутренне мобильные	из них		внешне мобильные	
				продвижение вверх	продвижение вниз		
Группы по прошлогоднему специальному стажу							
менее 1 года	62,3	37,7	6,1	5,6	0,4	31,6	100
1–3 года	77,0	23,0	6,6	6,1	0,5	16,4	100
3–5 лет	83,3	16,7	5,7	5,2	0,6	11,0	100
5–10 лет	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

¹⁰ 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.

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 работы¹¹.

Хотя двумерные распределения дают представление 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 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 принадлежность (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 – незанятости. Поскольку коэффициенты в мультиномиальных регрессиях сложны для интерпретации, на основании полученных результатов мы произ-

¹¹ Мы не обсуждаем представленные в табл. 5 данные о внутренней мобильности, поскольку более точные и легче интерпретируемые оценки приведены выше в табл. 4.

вели симуляции, рассчитав условные (при фиксации всех прочих характеристик на уровне средних по выборке) вероятности попадания в состояния имобильности, внутренней и внешней мобильности для различных типов работников (а также в состояние назанятости при использовании третьей спецификации)¹². Результаты представлены в табл. 6–7.

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
<i>Пол</i>						
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)
<i>Возраст (группа), лет</i>						
Менее 30	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	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	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 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)
<i>Образование</i>						
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)

¹² Другой аспект самоотбора, потенциально вызывающего смещение оценок, связан с неслучайным отбором в мобильность. Влияние наблюдаемых характеристик схватывается контрольными переменными. Что же касается влияния ненаблюдаемых характеристик, то оно не очевидно, так как может иметь взаимопогашающие причины. Например, добровольная мобильность может стимулироваться ненаблюдаемой склонностью индивидов к риску, а недобровольная, наоборот, несклонностью. Кроме того, деление мобильности на добровольную (самоотбор в мобильность) и недобровольную (отбор работодателем) само по себе является сильно размытым. По этим причинам вопрос о коррекции на неслучайный отбор в мобильность мы не считаем в данном случае ключевым.

Продолжение табл. 6.

Спецификация	С характеристиками рабочих мест			Без характеристик рабочих мест		
	стабильность	внешняя мобильность	внутренняя мобильность	стабильность	внешняя мобильность	внутренняя мобильность
<i>Тип поселения</i>						
Москва,	0,764	0,165	0,070	0,740	0,182	0,079
Санкт-Петербург	(0,008)	(0,007)	(0,005)	(0,007)	(0,006)	(0,004)
Региональная столица	0,797	0,149	0,055	0,765	0,176	0,059
	(0,004)	(0,004)	(0,002)	(0,004)	(0,003)	(0,002)
Город	0,798	0,146	0,056	0,784	0,160	0,055
	(0,005)	(0,004)	(0,003)	(0,004)	(0,004)	(0,002)
Село, ПГТ и т.д.	0,817	0,131	0,052	0,811	0,143	0,047
	(0,005)	(0,004)	(0,003)	(0,004)	(0,003)	(0,002)
<i>Семейное положение</i>						
Одинокие	0,782	0,160	0,058	0,761	0,183	0,055
	(0,005)	(0,004)	(0,003)	(0,004)	(0,004)	(0,002)
Женатые / Замужние	0,806	0,139	0,055	0,787	0,155	0,058
	(0,003)	(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,002)	(0,001)
<i>Подчиненные, человек</i>						
Нет	0,810	0,153	0,037			
	(0,003)	(0,002)	(0,001)	-	-	-
1-49	0,774	0,111	0,115			
	(0,006)	(0,004)	(0,004)	-	-	-
50 и более	0,758	0,118	0,124			
	(0,019)	(0,015)	(0,013)	-	-	-
<i>Размер предприятия, человек</i>						
50 и менее	0,791	0,158	0,051			
	(0,004)	(0,003)	(0,002)	-	-	-
51-100	0,820	0,119	0,061			
	(0,006)	(0,005)	(0,004)	-	-	-
101-500	0,811	0,125	0,064			
	(0,005)	(0,004)	(0,003)	-	-	-
501-1000	0,838	0,096	0,066			
	(0,010)	(0,008)	(0,006)	-	-	-
1000 и более	0,791	0,154	0,054			
	(0,004)	(0,004)	(0,002)	-	-	-
<i>Профессия</i>						
Квалифицированные белые воротнички	0,800	0,132	0,068			
	(0,004)	(0,004)	(0,002)	-	-	-
Неквалифицированные белые воротнички	0,790	0,156	0,053			
	(0,006)	(0,005)	(0,003)	-	-	-

Окончание табл. 6.

Спецификация	С характеристиками рабочих мест			Без характеристик рабочих мест		
	стабильность	внешняя мобильность	внутренняя мобильность	стабильность	внешняя мобильность	внутренняя мобильность
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)	-	-	-
<i>Вид деятельности</i>						
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)	-	-	-
<i>Собственность</i>						
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)	-	-	-
<i>Дополнительное профессиональное обучение в прошлом году</i>						
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		

Примечания. Все коэффициенты значимы на однопроцентном уровне ($p < 0,01$). 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
<i>Пол</i>				
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)
<i>Возраст (группа), лет</i>				
Менее 30	0,486 (0,005)	0,188 (0,003)	0,065 (0,002)	0,261 (0,004)
30–39	0,667 (0,005)	0,145 (0,003)	0,060 (0,002)	0,128 (0,004)
40–49	0,718 (0,005)	0,120 (0,003)	0,038 (0,002)	0,124 (0,004)
50 и более	0,636 (0,005)	0,069 (0,002)	0,021 (0,001)	0,273 (0,005)
<i>Образование</i>				
Высшее	0,681 (0,005)	0,121 (0,003)	0,076 (0,002)	0,123 (0,004)
Среднее профессиональное	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)
<i>Тип поселения</i>				
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)
<i>Семейное положение</i>				
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			

Примечания. Все коэффициенты значимы на однопроцентном уровне ($p < 0,01$). В регрессиях дополнительно контролировались регион проживания (федеральный округ) и год обследования. Группа незанятых в корпоративном секторе включает безработных, неактивных и самозанятых.

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 не-квалифицированные 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 «неназначенных» должностях намного чаще выходят на внешний рынок труда, тогда как занятые на «начальных» намного чаще (в три 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).

Таблица 8.

Мультиномиальная логит-регрессия, смоделированные 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		

Примечания. Все коэффициенты значимы на однопроцентном уровне ($p < 0,01$). 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.

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 (см. раздел 2). 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).

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 говорить 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. 9, 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 этого¹³. Как видно из табл. 9, 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.

¹³ Здесь и далее мы используем данные РМЭЗ – ВШЭ за 2005–2013 гг.

Таблица 9.

**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
в том числе:		
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

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 иммобильные работники (табл. 10). 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.

Таблица 10.

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

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	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
в том числе:									
внутренне мобильные	34,8	23,9	28,4	7,0	13,3	17,9	20,1	18,8	20,5

Окончание табл. 10.

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Среднее значение
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.

Эконометрический анализ связи между мобильностью и заработной платой мы начинаем с оценивания стандартного уравнения Минцера с помощью МНК (табл. 11). 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. 11, 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 нее и мобильность, и заработную плату). В этом смысле мобильность осуществляет лишь трансмиссию прочих

эффектов. Кроме того, связь может быть и обратной: от заработной платы к мобильности. В таком случае именно более высокая заработная плата на стороне является спусковым механизмом мобильности. Такой вариант также кажется вполне вероятным¹⁴.

Таблица 11.

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

	МНК	Случайные эффекты	Фиксированные эффекты
	coef/se		
<i>Мобильность (база = Стабильность)</i>			
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 наблюдений		45286	
Скорректированный R ²	0,476	0,153	0,164

Примечания. *** – $p < 0,01$, ** – $p < 0,05$, * – $p < 0,1$. 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).

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. 11), 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. 12). Если при прочих равных условиях внешне мобильные женщины оплачиваются примерно так же, как иммобильные, то внешне мо-

¹⁴ Многое здесь зависит от того, являются ли увольнения работников с прежнего места работы вынужденными или добровольными. В случаях, когда работники оказываются уволенными по инициативе фирм, мобильность выступает как причина, а заработная плата на новом месте работы – как следствие. Напротив, при увольнениях по инициативе самих работников более привлекательная заработная плата на новом месте работы служит триггером мобильности. (На самом деле ситуация сложнее, поскольку и в этом случае мобильность все равно оказывается необходимым предварительным условием для получения доступа к более высокой заработной плате.) Однако нас в данной работе интересует не столько вопрос о возможных причинно-следственных связях (ответ на него заслуживает специальной работы), сколько о том, сопровождается ли мобильность приростом заработной платы, независимо от того, что выступает в роли причины, а что в роли следствия.

бильные мужчины по заработкам немного проигрывают имобильным. Если внутренние мобильные мужчины зарабатывают примерно столько же, сколько имобильные, то внутренне мобильные женщины – на 5–10% больше, чем имобильные. Похоже, что женщины выигрывают от перемещений как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда больше мужчин.

Таблица 12.

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

	Женщины			Мужчины		
	МНК	случайные эффекты	фиксированные эффекты	МНК	случайные эффекты	фиксированные эффекты
	coef/se			coef/se		
<i>Мобильность (база = Стабильность)</i>						
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 наблюдений	25167			20118		
Скорректированный R ²	0,440	0,177	0,190	0,455	0,130	0,142

Примечания. *** – $p < 0,01$, ** – $p < 0,05$, * – $p < 0,1$. 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).

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 имобильными 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. 12, 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 пред-

ставлены в табл. 13. 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.

Таблица 13.

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	
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
R ²	0,476	0,463
Скорректированный R ²	0,475	0,462

Примечания. *** – $p < 0,01$, ** – $p < 0,05$, * – $p < 0,1$. 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).

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. 14, 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 прак-

тически те же результаты. Повторим, отсюда не следует, что именно мобильность движет вверх заработную плату, но связь между этими явлениями подтверждается.

Таблица 14.

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

	МНК	Случайные эффекты	Фиксированные эффекты
	coef/se		
<i>Мобильность (база = Стабильность)</i>			
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 наблюдений	27,994	27,994	27,994
R ²	0,030	0,029	0,025
Скорректированный R ²	0,029	0,028	0,023

Примечания. Все коэффициенты значимы на однопроцентном уровне ($p < 0,01$). 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).

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 рыночных¹⁵, 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) яв-

¹⁵ 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.

ляется 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. 15).

Таблица 15.

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

	Женщины	Мужчины
	coef/se	
<i>Мобильность (база = Стабильность)</i>		
Внешняя	0,076*** (0,013)	0,027** (0,013)
Внутренняя	0,083*** (0,012)	0,034** (0,015)
Количество наблюдений	17652	13110
R ²	0,037	0,029
Скорректированный R ²	0,035	0,026

Примечания. *** – $p < 0,01$, ** – $p < 0,05$, * – $p < 0,1$. 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).

Расчет по двухгодичным панелям (табл. 16) 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.

Таблица 16.

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

	2005– 2006 гг.	2006– 2007 гг.	2007– 2008 гг.	2008– 2009 гг.	2009– 2010 гг.	2010– 2011 гг.	2011– 2012 гг.	2012– 2013 гг.
	coef/se							
Внешняя мобиль- ность	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 мобиль- ность	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)

Примечания. *** – $p < 0,01$, ** – $p < 0,05$, * – $p < 0,1$. 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).

Полученные нами оценки отдачи от мобильности фактически говорят о том, как меняется заработная плата в случае межфирменных или внутрифирменных перемещений работников при условии идентичности их отраслевой и профессиональной принадлежности. Очевидно, однако, что смена места работы очень часто сопровождается одновременной сменой отрасли и/или профессии. Естественно 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: вертикальное движение работников по внутрифирменной лестнице рабочих мест и 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 все 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. При сравнении 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.

По данным РМЭЗ – ВШЭ, 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 внутренне 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.

* *
*

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

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

Российский работник: образование, профессия, квалификация / под общ. ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2011.

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

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

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

Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research, 1964.

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

Da Silva A. D., van der Klaauw B. Wage Dynamics and Promotions inside and between Firms // Journal of Population Economics. 2011. Vol. 24. № 6. P. 1513–1548.

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

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

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

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

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

Frederiksen A., Halliday T., Koch A. Within and Cross-Firm Mobility and Earnings Growth // Industrial and Labor Relations Review. 2016. Vol. 69. № 2. P. 320–353.

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

Jaeger D., Dohmen T., Falk A., Huffman D., Sunde U., Bonin H. Direct Evidence on Risk Attitudes and Migration // The Review of Economics and Statistics. 2010. 92. 3. P. 684–689

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

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

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

Lehmann H., Wadsworth J. Tenures That Shook the World: Worker Turnover in Russia, Poland, and Britain // Journal of Comparative Economics. 2000. Vol. 28. № 4. P. 639–664.

Lindbeck A., Snower D.J. Insiders versus Outsiders // Journal of Economic Perspectives. 2001. Vol. 15. № 1. P. 165–188.

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

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

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

Petrongolo B., Pissarides Ch. Looking into the Black Box: a Survey of the Matching Function // *Journal of Economic Literature*. 2001. Vol. 39. № 2. P. 390–431.

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

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

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

The Pathways We Choose: Intra- and Interfirm Transitions

Gimpelson Vladimir¹, Kapeliushnikov Rostislav², Sharunina Anna³

¹ National Research University Higher School of Economics,
20, Myasniskaya st., Moscow, 101000, Russian Federation.
E-mail: vladim@hse.ru

² National Research University Higher School of Economics
20, Myasniskaya st., Moscow, 101000, Russian Federation.
E-mail: rostis@hse.ru

³ National Research University Higher School of Economics,
20, Myasniskaya st., Moscow, 101000, Russian Federation.
E-mail: asharunina@hse.ru

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 every fifth worker 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. Averages hide considerable variation in mobility across groups: men generally are more mobile than women, youth are more mobile than older age workers and higher educated workers are more stable than less educated. One can speculate about the division on "movers" (those who are in permanent job-to-job motion), "careerists" (workers climbing up the job ladder within the same organization), and "stayers" in status-quo over years.

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.

Key words: mobility; external mobility; intra-firm mobility; Russian labour market; RLMS – HSE.

JEL Classification: J6, E24.

* *

*

References

Gimpelson V., Kapeliushnikov R. (eds.) (2014) *V teni regulirovaniya: neformal'nost' na rossijskom rynke truda* [In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labour Market]. Moscow: HSE Publishing House.

Gimpelson V., Kapeliushnikov R. (eds.) (2011) *Rossiiskii rabotnik: obrazovanie, professiya, kvalifikaciya* [Russian Worker: Education, Occupation, Qualification]. Moscow: HSE Publishing House.

Gimpelson V., Kapeliushnikov R. (2015) Perestrojka na rynke truda: možno li schitat' Rossiju osobym sluchaem? [The Restructuring of the Labor Market: Is it Possible to Consider Russia as a Special Case?]. *The Oxford Handbook of the Russian Economy*. Moscow: Gaidar Institute, pp. 1173–1225.

Maltseva I. (2009) Trydovaja mobil'nost' i stabil'nost': naskol'ko vysokaya otdacha ot specificheskogo chelovecheskogo kapitala v Rossii? [Labor Mobility and Stability: How High is the Return on Specific Human Capital in Russia?]. *HSE Economic Journal*, 13, 2, pp. 243–278.

Roshchin S., Slesareva A. (2012) *Mezhfirmennaja mobil'nost' molodyh rabotnikov na rossijskom rynke truda* [Youth Employment on the Russian Labor Market]. Working Paper WP15/2012/06, Moscow: HSE Publishing House.

Becker G. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: 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).

Da Silva A. D., van der Klaauw B. (2011) Wage Dynamics and Promotions inside and between Firms. *Journal of Population Economics*, 24, 6, pp. 1513–1548.

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*, 25, pp. 1355–1363.

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

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

Francesconi M. (2001) Determinants and Consequences of Promotions in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 63, 3, pp. 279–310.

Frederiksen A., Halliday T., Koch A. (2016) Within and Cross-Firm Mobility and Earnings Growth. *Industrial and Labor Relations Review*, 69, 2, pp. 320–353.

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

Jaeger D., Dohmen T., Falk A., Huffman D., Sunde U., Bonin H. (2010) Direct Evidence on Risk Attitudes and Migration. *The Review of Economics and Statistics*, 92, 3, pp. 684–689

- Jovanovic B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87, 5, pp. 972–990.
- Jovanovic B. (1984) Matching, Turnover, and Unemployment. *Journal of Political Economy*, 92, 1, pp. 108–122.
- Lazear E.P., Oyer P. (2003) *Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach*. NBER Working Paper 10192. Cambridge, MA: NBER.
- Lehmann H., Wadsworth J. (2000) Tenures That Shook the World: Worker Turnover in Russia, Poland, and Britain. *Journal of Comparative Economics*, 28, 4, pp. 639–664.
- Lindbeck A., Snower D.J. (2001) Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15, 1, pp. 165–188.
- McCue K. (1996) Promotions and Wage Growth. *Journal of Labor Economics*, 14, 2, pp. 175–209.
- Mortensen D.T. (1978) Specific Capital and Labor Turnover. *Bell Journal of Economics*, 9, 2, pp. 572–586.
- Mortensen D.T. (1986) Job Search and Labor Market Analysis. *Handbook of Labor Economics* (eds. O. Ashenfelter, R. Layard). 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*, 39, 2, pp. 390–431.
- Pfeifer Ch. (2010) Determinants of Promotions in an Internal Labour Market. *Schmalenbach Business Review (SBR)*, 62, pp. 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*. IZA Discussion Paper no 5671. Bonn: IZA.
- Pissarides C. (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*, Cambridge, MA: MIT Press.