

РАЗНОРОДНОСТЬ РЫНКА ТРУДА И АСИММЕТРИЧНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ - ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ОТНОШЕНИЙ ЗАНЯТОСТИ.

СМИРНЫХ Лариса Ивановна

Доцент

Воронежский государственный университет

тел. 0732-71-65-66,

факс 0732-16-07-22,

lsmirnych@yandex.ru

Адрес: Воронеж, ул Чебышева 16 кв.26

Тезисы доклада.

В мире, где царит асимметричность информации, только работник наилучшим образом информирован о своей склонности к мобильности. В этой связи он либо осуществляет, либо избегает инвестиции в специфический капитал, что отражается на продолжительности отношений занятости. Трудовые биографии работников используются как масштаб для определения ожидаемой продолжительности отношений занятости.

Основу методики составил анализ длительностей (отношений занятости) до момента прекращения события. Оценка влияния на вероятность прекращения события объясняющих переменных осуществлена с использованием модели пропорциональных рисков Кокса. Базу для анализа составила информация о трудовых биографиях и заработной плате 1213 работников за 1998- 2001 гг.

Результаты анализа подтвердили влияние трудовых биографий на вероятность разрыва отношений занятости и уровень заработной платы работников. Было выяснено, что страховые премии различны при внутренних и внешних перемещениях и не одинаковы для мужчин и женщин. Генерируя условия для самоселекции работников, системы оплаты труда способствуют снижению стабильности отношений занятости, но при этом могут провоцировать негативный отбор.

Актуальность темы, постановка задачи и гипотезы исследования

Одна из особенностей российского рынка труда состоит в относительно низкой эластичности занятости к уровню экономической активности (динамике объёма производства) по сравнению с некоторыми странами с переходной экономикой (Польша, Чехия, Венгрия, Словакия, Словения). Если в Центральной Европе занятость снижается вместе с изменениями объёмов производства, то в России в 1991 - 1998 гг. при сокращении объёма производства на 45% (EBRD, 1999) занятость упала на 15%. Несмотря на то, что в целом трудовая мобильность за годы реформ постепенно возрастала (с 18% в 1996 году почти до 30% в 1998 году), средняя продолжительность пребывания работника на предприятии в 1994-1998 гг. составляла восемь лет.¹

При объяснении низкой эластичности занятости приводятся несколько аргументов:

1. С одной стороны, негибкость российского рынка труда вызвана недостатками реструктурирования предприятий. Этот подход указывает на несовершенство приватизации, первичность решения политических целей. В результате собственники предприятий не имеют достаточных стимулов для проведения реструктуризации и препятствуют влиянию внешних инвесторов, чьи права плохо защищены (Blanchard/Aghion, 1996; Frydman и другие, 1996). Кроме того, преобладание на российском рынке труда ценовых стимулов приспособления (задолженность по заработной плате) не даёт достаточных стимулов к реструктуризации занятости.
2. Другое объяснение низкой эластичности занятости связано с «институциональными ловушками», создаваемыми действующим законодательством и функционированием современных институтов рынка

¹ Расчеты выполнены по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS) за 1994-1998 годы.

труда. Это чаще всего проявляется в высоком уровне затрат, связанных с наймом и увольнением работников, что в конечном итоге создаёт слабые стимулы для трудовой мобильности (Garibaldi/Brixiova, 1998). Нежелание местных органов власти признавать высокие уровни региональной безработицы, выплата субсидий и поддержание мягких бюджетных ограничений способствуют сохранению сложившихся в ещё в советское время отношений занятости. Кроме того, Friebel/Guriev (1999) указывают, что региональная трудовая мобильность и, следовательно, реструктуризация экономики сдерживаются в результате осуществления социальных выплат. Социальные расходы предприятий используются для прикрепления наиболее производительных работников. По сути дела, к данному подходу относится и утверждение, что низкая эластичность занятости является результатом сохранения сложившихся со времён советской экономики стереотипов. Отличительным признаком российского рынка труда сторонники данного подхода считают сохранение «навеса» избыточной занятости и «придерживание» излишней рабочей силы (Коммандер/Шанкерман, 1996).

3. Ещё одно объяснение причин низкой эластичности занятости видится в скрытом характере процессов адаптации. Низкий уровень официально регистрируемой безработицы, по мнению многих исследователей, есть не что иное, как статистическая иллюзия. Согласно оценкам G. Standing (1996) российский рынок труда имеет высокую степень гибкости. При этом каждого третьего занятого в российской промышленности следует считать «скрыто безработным». В условиях невысокой динамики создания новых рабочих мест, а также их неравномерного распределения по регионам и секторам экономики, работники активно перемещаются в рамках заданных рабочих мест. Это создаёт эффект «холостого оборота» при адаптации занятости (Капелюшников, 2001).

Новые возможности для объяснения процессов адаптации занятости на российском рынке труда открывают подходы институциональной экономики, особенно в части аргументов теории контрактов применительно к внутренним рынкам труда. Внутренний рынок предприятия в значительной степени обособлен от внешнего. В случае интерпретации внутренних рынков труда в контексте теории контрактов предполагается наличие информационной асимметрии, трансакционных издержек, специфических инвестиций, а также не нейтральность работников к риску (Wachter/Wright, 1990).

В мире, где царит асимметричность информации, только работник наилучшим образом информирован о своей склонности к мобильности. По мнению Salop/Salop (1976), поскольку только работник знает о своей склонности к мобильности, он должен брать на себя все затраты по инвестированию в специфический капитал. В этой связи работник будет либо осуществлять, либо избегать инвестирование в специфический капитал, что отразится в конечном итоге на продолжительности его отношений занятости и уровне заработной платы.

Таким образом, продолжительность трудовых эпизодов будет короче для работников, склонных к мобильности и незаинтересованных в инвестициях в специфический капитал. С другой стороны, работники, несклонные к мобильности, более охотно будут осуществлять инвестиции в специфический капитал, в результате чего будут иметь более длительные трудовые эпизоды. Первая гипотеза исследования состоит в том, что вероятность завершения события зависит от его продолжительности в течение трудовой биографии. Другими словами, на вероятность смены места работы влияет предыдущая трудовая биография работника.

Следуя данной логике, индивиды, с высокой склонностью к риску, должны брать на себя большую часть страховки и платить большие «страховые премии». В результате их зарплата может оказаться ниже уровня заработной платы несклонных к мобильности работников. Склонные к мобильности работники будут иметь уровень заработной платы ниже, чем работники, несклонные к мобильности. Вторая гипотеза исследования состоит в следующем: уровень заработной платы работников отражает влияние трудовых биографий, и, соответственно, заработная плата различается для работников с разными трудовыми биографиями.

Чтобы обнаружить склонных и несклонных к мобильности работников, предприятие предлагает им ту или иную систему компенсации за инвестиции в специфический капитал. При предположении о лучшей информированности самого работника о своей склонности к мобильности система компенсаций за инвестиции в специфический капитал способна генерировать условия самоселекции работников. Третья гипотеза исследования гласит: одна и та же система заработной платы (компенсаций за инвестиции в специфический капитал) действует по-разному в отношении склонных и несклонных к мобильности работников. Иными словами, при действующей на предприятии системе заработной платы вероятность разрыва отношений занятости для работников, склонных к мобильности, будет выше, чем для работников, несклонных к ней.

Однако эта логика не лишена недостатков. Дело в том, что для работников характерны различия в доступе к капиталу или, точнее, к отдаче от капитала. В результате описанный выше механизм может искажаться. Искажающее влияние различий в доступе работников к капиталу (или к отдаче от капитала) тем существеннее, чем выше степень влияния случайных факторов на ставку дисконтирования и меньше положительная корреляция между ставкой дисконтирования и склонностью работников к мобильности.

В периоды великих потрясений или экономических реформ влияние случайных факторов на ставку дисконтирования возрастает, что может отразиться на искажении схемы «низкая склонность к мобильности → высокие специфические инвестиции → длительные трудовые эпизоды → высокий уровень заработной платы».

Кроме того, предприятия могут предлагать работникам такие модели компенсации инвестиций в специфический капитал, которые будут свидетельствовать в пользу низкой корреляции между ставкой дисконтирования и низкой склонностью к мобильности. Иными словами, работодатели, будучи незаинтересованными в долгосрочных инвестициях работников в специфический капитал (например, по причине неуверенности в стабильности уровня продаж, объёмов производства и т.п.), будут фактически выплачивать работникам за эти инвестиции низкую компенсацию в виде заработной платы. Таким образом, представленная выше схема тоже будет нарушена. Обратная сторона медали заключается в том, что чем ниже компенсации за осуществление специфических инвестиций, тем выше окажется склонность работников к мобильности.

В условиях общеэкономической нестабильности и неустойчивого положения большинства предприятий нельзя с полной уверенностью прогнозировать подтверждение или опровержение высказанных гипотез, что выступает в защиту необходимости проведения данного исследования.

Ещё один аспект, который затрагивается в исследовании, состоит в разграничении видов мобильности работников. Речь пойдёт о внешней и внутренней по отношению к фирме трудовой мобильности. Работники, якобы инвестирующие в накопление специфического капитала и определяемые как несклонные к мобильности, могут активно перемещаться на внутреннем рынке труда. При этом перемещения работника на внутреннем рынке труда не всегда может означать, что его карьера растёт. Порою ротация кадров на внутреннем рынке труда происходит достаточно динамично, не приводя к повышению уровня заработной платы работников. Оказывают ли внутренняя и внешняя трудовая мобильность одинаковое влияние на уровень заработной платы, остаётся пока неясным. Наша гипотеза заключается в том, что внутренняя и внешняя трудовая мобильность имеют разные последствия для работника и оказывают противоположное влияние на уровень заработной платы.

Разработанность проблемы и новизна исследования

Многие исследования, посвящённые трудовой мобильности (Bartel/Borjas, 1981; Mincer/Jovanovic, 1981; Huebler, 1984), учитывают количество предыдущих смен мест работы как один из факторов, детерминирующих текущий уровень доходов работников. При этом оцениваются как долгосрочные (Mincer, 1986), так и краткосрочные (Ruhm, 1987) эффекты дохода в результате трудовой мобильности. При проведении эмпирического анализа детерминант трудовой мобильности (Weiss, 1984) чаще всего используются сведения за короткий период времени. При этом функция увольнения, представленная как дихотомическая, описывает решение работника в пользу или против смены места работы на тот или иной момент. Невелико количество исследований, в которых производится одновременная оценка детерминант трудовой мобильности и эффекта дохода. К их числу относятся работы Holmlund (1984), Antel (1986), Chapman (1987), но и эти исследователи отдают предпочтение краткосрочному анализу смены места работы.

Альтернативная точка зрения состоит в том, чтобы происходящие в течение трудовой биографии индивида различные перемещения и трудовые эпизоды рассматривались как взаимосвязанные друг с другом процессы. Суть подхода сводится к следующему: вероятность смены места работы зависит от предыдущей трудовой биографии работника.

Трудовые биографии работников представляют собой масштаб для определения ожидаемой продолжительности отношений занятости. Чем чаще в прошлом работник менял место работы, тем ниже вероятность сохранения отношений занятости на текущем предприятии. Разнородность в характеристиках работников и цепь случайных событий, характеризующая закономерности в поведении работников

(occurrence dependence - Heckmann/Borjas, 1980), представляют собою аргументы в пользу использования трудовых биографий для прогнозирования будущего поведения индивидов.

Исследования, которые придерживаются данного подхода (Huebler, 1986, 1987, 1988; Medoff/Abraham, 1980; Abraham/Farber, 1987; Velling/Bender, 1994), в целом подтверждают тезис о зависимости вероятности смены места работы от предыдущей трудовой биографии. При этом трудовые биографии по разному влияют на смену места работы мужчин и женщин.

Использование трудовых биографий работников как информационной базы для изучения трудовой мобильности и продолжительности отношений занятости в российской практике исследований пока не нашло широкого применения. Исключения составляют лишь оценки, проведённые Кемеровским отделением ИСИТО (Кларк, 1998; Кабалина/Кларк, 1998). Результаты исследования на базе событийного анализа и базирующиеся на изучении трудовых биографий работников ряда российских городов (Москва, Кемерово, Самара, Сыктывкар), показали, что после 1991 года стабильность занятости в целом значительно снизилась, т.е. произошло сокращение продолжительности трудовых эпизодов, смена работы стала более частой, а трудовая мобильность - более интенсивной.

Ограниченное использование трудовых биографий работников для анализа трудовой мобильности связано, прежде всего, с трудностями её получения. Вместе с тем, трудовые биографии создают ряд преимуществ при проведении анализа. Прежде всего, они отражают явления, произошедшие на протяжении длительного времени. Кроме того, трудовые биографии позволяют отслеживать и предсказывать реакцию индивидов на одни и те же события не только на данный момент, но и с учётом «предыстории» развития явления. В этом смысле предлагаемый нами подход к объяснению адаптационных и динамических процессов на российском рынке труда способствует восполнению образовавшегося пробела в российской практике исследований продолжительности отношений занятости и трудовой мобильности.

При этом, мы, безусловно, будем использовать опыт, накопленный исследователями, которые уделили внимание оценке оборота рабочих мест и работников (Гимпельсон/Липпольд, 1997), межфирменной (Капелюшников, 1998), профессиональной (Сабирианова/Нестерова, 1999), межрегиональной (Friebel/Guriev, 1999) трудовой мобильности. Кроме того, в методическом плане заслуживают внимания некоторые работы советского периода (Антосенков/Куприянова, 1977).

Известно, что длительные отношения занятости возникают в результате поощрения инвестиций в специфический человеческий капитал (Mincer, 1974; Becker, 1964), в следствие «отбора» наилучших соответствий «работник-работа» (Jovanovic, 1979; Garen, 1986, 1988; Barron/Black/Loewenstein, 1989), в результате «селективной» политики фирм в отношении работников (Lazear, 1981; Salop/Salop, 1976; Guasch/Weiss, 1981), в условиях неблагоприятного поиска работы и ограниченного количества вакансий (McKenna 1985; Koenig 1979). В большинстве исследований в качестве базы для анализа используется функция заработной платы. В этом смысле мы не отходим от общепринятых традиций, сложившихся в практике анализа трудовой мобильности. В соответствии с моделями эффективной заработной платы функция заработной платы рассматривается нами как основа для принятия работниками решения об увольнении. Вместе с тем, в нашем подходе есть особенности.

Зачастую при оценке трудовой мобильности в моделях производится сравнение заработной платы на текущем месте работы и на рабочем месте, полученном в результате перемещения работника. В обобщённом виде в моделях учитываются также издержки, связанные со сменой места работы (Robinson/Tomes, 1982). Такого рода анализ опирается на положение неоклассической экономической теории о цели работника - максимизировать свои доходы. При этом остаётся без внимания, что отношения занятости складываются в результате последовательно осуществляемых работниками шагов или принимаемых решений. В силу несовершенства рынка, присутствия трансакционных издержек, по причине ограниченности информация для принятия оптимального решения, асимметричности информации оценка изолированных решений работников о смене места работы, без учёта ретроспективы трудовых биографий, не является оптимальной.

Если оценка последствий смены места работы происходит за короткий период времени, то результаты выгодного для работника предложения, полученного им в более поздние сроки, при прочих равных условиях исключаются из рассмотрения, поскольку издержки нового перемещения не уравновешиваются дополнительно полученными от этого преимуществами. Одновременно в короткий период времени работник может принять очевидно менее выгодное для себя предложение, которое при изолированном сравнении заработной платы с её уровнем на текущем месте работы было бы отклонено, по причине того, что прирост дохода в результате смены места работы не превысил бы уровень сопутствующих издержек.

Наше предложение сводится к тому, чтобы интегрировать в уравнение заработной платы переменную, отражающую количество перемещений работников в течение трудовой биографии и оценить эффект взаимодействия между детерминантами заработной платы и интенсивностью трудовой мобильности.

Интересные результаты с использованием трудовых биографий работников получены в ряде стран. Так, например, в Германии мужчины, сменившие более чем три рабочих места (работодателя) имеют более высокие доходы, чем те, кто не сменил места работы ни разу или менял его гораздо реже. Но выявленная закономерность не выполняется для женщин. Согласно результатам исследований Huebler (1988), для большей части работников смена места работы приводит к повышению доходов. Однако, для молодёжи и пожилых работников уровень доходов не является решающим фактором, под влиянием которого происходит смена места работы. В конечном итоге вывод состоит в том, что феномен трудовой мобильности многосторонен и имеет свои особенности для отдельных групп работников.

Для США результаты, полученные рядом исследователей (Bartel/Borjas, 1981; Mincer, 1986; Topel, 1986), свидетельствуют о том, что смена места работы приводит к более высокому повышению уровня доходов молодых мужчин по сравнению с пожилыми. Согласно Mincer/Jovanovic (1981), рост заработной платы в течение трудовой биографии работника объясняется приблизительно на 25% межфирменной мобильностью, на 20-25% специфическими инвестициями в человеческий капитал и более чем на 50% общими накоплениями человеческого капитала (образованием). При этом Mincer/Jovanovic (1981) в своих исследованиях указывают на то, что мобильность работников снижается с увеличением времени занятости (стажа работы). Полученные ими результаты для мужчин по данным NLS подтверждают зависимость вероятности увольнения от продолжительности занятости (стажа работы). Так, для лиц, имеющих стаж работы 0-4 года и 5-9 лет, вероятность увольнения снижается с 70% в первый год занятости до менее чем 10% в пятый год работы. Более поздние исследования изменений заработной платы, проведённые Ruhm (1987) за пять лет, показали, что стабильные отношения занятости после смены места работы приводят к более высокому повышению доходов, чем дальнейшая трудовая мобильность. При этом он указывает, что шансы мужчин в повышении доходов в результате трудовой мобильности гораздо выше, чем у женщин.

Методика и информационная база исследования

Методика исследования состоит из нескольких блоков.

В первом блоке в качестве базы для анализа используется стандартное уравнение заработной платы (Mincer/Jovanovic, 1981). При этом оно преобразуется для контроля прямого и косвенного влияния частоты перемещений работников на уровень заработной платы. Для этого в уравнении учитывается не только частота перемещений работников на внешнем и внутреннем рынках труда (Z_FD , Z_PL , Z_PLVF , см. таб. 1), но и взаимодействие между (Z_FD , Z_PL) и другими детерминантами заработной платы. Оценочные коэффициенты уравнения регрессии (β_{ij}), складывающиеся под влиянием детерминирующих и случайных факторов $\beta_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}Z_i + \varepsilon_{ij}$, делятся на составляющие элементы, независимые и зависящие от трудовой биографии работника ($\beta_{0j} + \beta_{1j}Z_i$), где $i = 1, 2, \dots, n$ (индекс индивидов), $j = 1, 2, \dots, m$ (индекс детерминант заработной платы).

Взаимодействие (Z_FD , Z_PL) с детерминантами заработной платы представлено следующими переменными: $EXP*Z_FD$, $EXP*Z_PL$. Ожидается, что переменная, характеризующая интенсивность перемещений на внутренних рынках труда по мере накопления общего трудового стажа ($EXP*Z_PL$), будет оказывать положительное, а переменная, описывающая смену работниками предприятий с увеличением общего стажа работы ($EXP*Z_FD$), отрицательное влияние на уровень заработной платы.

Во втором блоке методика опирается на анализ длительностей (отношений занятости) до момента прекращения события. Для оценки вероятности прекращения события используются функция выживания (survival function) и функция риска (hazard function). Функция выживания представляет собой вероятность того, что объект проживет время больше t .

Функцию риска можно проинтерпретировать как долю прироста вероятности того, что при условии продолжительности события до момента t оно будет длиться еще некоторый короткий интервал времени :

$$\lambda(t) = \lim_{\Delta \rightarrow 0^+} \frac{P(t \leq T < t + \Delta | t \leq T)}{\Delta},$$

По знаку первой производной функции риска можно судить о так называемой временной зависимости (duration dependence):

Если $\frac{\partial \lambda(t)}{\partial t} > 0$ в точке $t = t^*$, то существует положительная временная зависимость, означающая, что вероятность прекращения исследуемого события в ближайший короткий интервал времени увеличивается. Если $\frac{\partial \lambda(t)}{\partial t} < 0$ в точке $t = t^*$, то существует отрицательная временная зависимость, свидетельствующая о том, что исследуемое событие вероятнее всего продлится дольше короткого интервала времени.

В третьем блоке методики исследования проводится анализ влияния на вероятность прекращения события объясняющих переменных. Для этого используется модель пропорциональных интенсивностей Кокса.

Модель пропорциональных интенсивностей - наиболее общая регрессионная модель, поскольку она не связана с какими-либо предположениями относительно распределения «времени выживания». Эта модель предполагает, что функция интенсивности имеет некоторый уровень μ , являющийся функцией независимых переменных. Никаких предположений о виде функции интенсивности не делается. Поэтому модель Кокса может рассматриваться как в некотором смысле непараметрическая. Модель может быть записана в виде:

$$h\{(t), (z_1, z_2, \dots, z_m)\} = h_0(t) \times \exp(b_1 z_1 + \dots + b_m z_m),$$

где $h(t, \dots)$ обозначает результирующую интенсивность при заданных для соответствующего наблюдения значениях m ковариат (z_1, z_2, \dots, z_m) и соответствующем времени жизни (t) . Множитель $h_0(t)$ называется базовой функцией интенсивности, она равна интенсивности в случае, когда все независимые переменные равны нулю. Можно линеаризовать эту модель, поделив обе части соотношения на $h_0(t)$ и взяв натуральный логарифм от обеих частей:

$$\log[h\{(t), (z \dots)\} / h_0(t)] = b_1 z_1 + \dots + b_m z_m$$

Модель, приведенная выше, опирается на два предположения. Во-первых, зависимость между функцией интенсивности и логлинейной функцией ковариат является мультипликативной. Это соотношение называется также предположением (гипотезой) пропорциональности. Реально оно означает, что для двух заданных наблюдений с различными значениями независимых переменных отношения их функций интенсивности не зависят от времени. Второе предположение состоит именно в логарифмической линейности соотношения между функцией интенсивности и независимыми переменными.

Проверка выдвинутых гипотез производится для общей выборки, а также отдельно для выборок по мужчинам и женщинам. В выборку для проведения анализа вошли всего 1213 работников, занятых на одном из предприятий г. Воронежа в 2001 году. Среди них численность мужчин составила 384 человек, а численность женщин - 829 человек.

Сведения о трудовых биографиях и заработной плате собраны из следующих источников:

- личных карточек и трудовых книжек,
- ведомостей заработной платы и штатного расписания,
- формы статистической отчетности 4-Т (2-Т) годовая.

На основании имеющихся по каждому работнику сведений: год рождения, пол, образование (год окончания, количество лет обучения), профессия (основная, дополнительная), перемещения внутри и за пределами предприятия (дата найма, дата и причина увольнения), заработная плата, были образованы переменные, представленные в таблице 1.

Предприятие, на котором были собраны данные, образовано в 1935 году и относится к фармацевтической отрасли. Последнее организационное преобразование произведено в 1998 г. В результате разделения предприятия образовались два юридических лица: ОАО «Воронежхимфарм» и Воронежский филиал ЗАО «Верофарм». Информация о работниках собрана с 1998 года, когда предприятие стало именоваться ЗАО «Верофарм».

При решении задачи, связанной с оценкой вероятности разрыва отношений занятости под влиянием предыдущих трудовых биографий, в принципе, специфика предприятия значения не имеет. Вместе с тем, при переходе к оценке уравнения заработной платы важна система оплаты труда, действующая на предприятии, поскольку отражает его специфику. В результате действующей на предприятии системы оплаты труда оно может «притягивать к себе» работников с одинаковыми персональными характеристиками. Это приведёт к тому, что на предприятии сосредоточатся либо мобильные, либо немобильные работники. В этом смысле краткая характеристика общих показателей развития предприятия является полезной.

В целом предприятие ЗАО «Верофарм» испытывает на себе влияние общеэкономических процессов и сталкивается с трудностями, типичными для многих российских предприятий. Вместе с тем, по результатам опроса за последние годы положение предприятия оценивалось как «хорошее». Несмотря на то, что за последние годы назрела необходимость в модернизации оборудования, средний уровень загрузки оборудования в 2000 году составил 85-90%.

В результате повышения объёма реализации продукции происходило повышение заработной платы, но более низкими темпами. В целом, при опережающих темпах роста объёма производства по сравнению с темпами роста численности работников, наблюдалась положительная динамика производительности труда. Темпы роста фонда заработной платы опережали темпы роста средней заработной платы за счёт увеличения численности работников. Данная динамика не может восприниматься однозначно, особенно на фоне постоянно увеличивающегося оттока кадров с предприятия. За период с 1998 по 2000 годы численность высвобожденных работников увеличилась на 34% при среднем ежегодном темпе роста числа увольнений на 25% (начиная с 1995 года). Таким образом, несмотря на увеличение в 2000 году по сравнению с 1998 годом общего количества вакансий на 23%, а общей численности работников на 7,2% ситуацию на предприятии нельзя назвать вполне благополучной. В течение всех лет после создания ЗАО «Верофарм» происходило падение коэффициента стабильности кадров с 0,88 до 0,83. При этом по годам доля принятых практически совпадала с долей уволившихся работников. В этом смысле для предприятия ЗАО «Верофарм», как для большинства российских предприятий, характерен «холодный оборот рабочей силы».

Одним из объяснений сложившегося положения дел служит низкая стимулирующая направленность применяемой на предприятии системы оплаты труда. Так, если за период с 1998 года по 1999 год ставка заработной платы за единицу фактически отработанного времени увеличилась на 20%, то ставка оплаты труда с учётом всех выплат стимулирующего характера уменьшилась на 9,2%. Кроме того, дрейф заработной платы, рассчитанный как разность между темпами роста сверхгарантированной и гарантированной заработной платы, оставался на протяжении последних лет отрицательным. Это означает, что темпы роста гарантированной заработной платы опережали темпы роста всех выплат сверх гарантированного уровня. Данную закономерность подтверждают и результаты анкетного опроса, когда среди факторов, оказывающих первоочередное влияние на уровень заработной платы, называются законодательные ограничения и точка зрения генерального директора. При этом такой фактор, как требования трудового коллектива, поставлен на последнее место. Предприятие, имеющее удельный вес выпускаемой продукции на национальном рынке около 5% и приступившее в последние два года к выпуску новых образцов продукции, планирует и в дальнейшем сохранить выбранную стратегию занятости, что, безусловно, привлечёт к нему не самых производительных работников и в конечном итоге отразится на конкурентоспособности.

Результаты исследования

При средней продолжительности общего стажа работы 22 года в среднем половину этого времени работники провели на последнем месте работы (11 лет). За всё время трудовой деятельности в среднем на каждого работника приходилось три смены места работы. При этом мужчины меняли место работы чаще (около 4 раз), чем женщины (приблизительно 2 раза). Мобильность на внутренних рынках труда в течение всей трудовой биографии, равно, как и на последнем месте работы, у мужчин была выше, чем у женщин.

При приблизительно одинаковой продолжительности общего стажа работы у мужчин и у женщин (около 22 лет) продолжительность отношений занятости на последнем месте работы у женщин оказалась большей (около 13 лет), чем у мужчин (8 лет).

При том, что средний возраст мужчин и женщин практически одинаков, средняя заработная плата у мужчин на 22,6% выше, чем у женщин. Однако лица, имеющие высшее образование, а также относящиеся к категории «белых воротничков», встречаются среди женщин чаще, чем среди мужчин. Таким образом, при первом приближении просматривается разнородность в проявлении эффекта трудовой мобильности в отношении заработной платы мужчин и женщин.

В поддержку данного тезиса выступают и результаты тестирования (F-TEST) (таблица 2). В частности они свидетельствуют, что мужчины и женщины разнородны в отношении трудовой мобильности. Мужчины, как правило, чаще меняют место работы как на внешних, так и на внутренних рынках труда, при этом заработная плата у них выше, чем у женщин.

Как показывают ранее проводившиеся исследования, стабильность отношений занятости за годы реформ постепенно снизилась. Для данной выборки время пребывания работника на одном месте работы в течение всей трудовой биографии составило в среднем 11 лет. При этом продолжительность трудовых эпизодов у мужчин и у женщин различалась: отношения занятости у женщин (около 15 лет), практически, в два раза стабильнее, чем у мужчин (7 лет).

В таблице 3 приведены значения «мгновенного риска», соответствующего отдельному объекту, работающему в интервале времени t на последнем месте работы. Среди работников со стажем более сорока лет наблюдается наиболее высокий риск разрыва отношений занятости. Среди женщин, по сути дела, это лица, уже достигшие пенсионного возраста, но продолжающие трудиться. Для мужчин максимальный риск разрыва отношений занятости приходится на группу со стажем в тридцать лет.

Отбросив крайнюю группу (работников пенсионного возраста), в целом можно констатировать, что риск разрыва отношений занятости высок (7%) в первые три года занятости, затем он снижается и остаётся практически неизменным (5-6%) в течение длительного времени до достижения работниками стажа работы в двадцать лет. Потом он начинает возрастать и к сорока годам стажа достигает около 12%. Для женщин данная тенденция сохраняется, в то время как для мужчин риск разрыва отношений занятости имеет скачкообразный характер (см. рис. 1): так, при стаже в пять лет риск увольнения среди мужчин возрастает до 15,4%, сохраняясь для женщин на уровне 3%.

Оценка регрессии пропорциональных интенсивностей Кокса позволяет выделить факторы, оказывающие влияние на вероятность разрыва отношений занятости (см. таб. 4). Прежде всего, следует отметить, что хотя общий стаж работы и действует в сторону снижения риска разрыва отношений занятости, влияние его либо невелико, либо вообще незначимо. Значимое влияние общего стажа работы на риск разрыва отношений занятости свидетельствует о том, что с каждым годом повышения стажа работы риск разрыва отношений занятости снижается на 4-6%.

Незначимым оказалось влияние текущего уровня заработной платы на вероятность разрыва отношений занятости. Данный результат можно было ожидать при однородности системы оплаты труда в отношении склонных и несклонных к мобильности работников. Вероятно, имеет значение именно эта причина, поскольку, как указывалось выше, в структуре заработной платы преобладает законодательно гарантированная составляющая, мало отличающаяся для всех работников, и низка доля стимулирующей составляющей, способствующей разнородности заработной платы по производительности.

В сторону повышения риска разрыва отношений занятости значимое влияние оказывает уровень образования работников. В целом для работников с начальным и средним профессиональным образованием риск увольнения на 20-22% выше, а с высшим профессиональным образованием на 42-49% выше, чем для работников, имеющих уровень общего среднего образования. Это может считаться косвенным доказательством того, что одна и та же система оплаты труда не одинаково воздействует на работников с разными уровнями образования. В данном случае мы сталкиваемся с проявлениями признаков негативного отбора. Для женщин риск разрыва отношений занятости с повышением уровня образования постепенно снижается: так, для женщин, с незаконченным средним образованием, риск разрыва отношений занятости на 79,3% выше, чем для женщин, получивших общее среднее образование. Вместе с тем, у женщин, с начальным или средним профессиональным образованием, а также с высшим профессиональным образованием, риск разрыва отношений занятости остаётся на 49-51% выше, чем у женщин, имеющих уровень общего среднего образования. Таким образом, в отношении женщин продолжают проявляться признаки негативного отбора.

Заслуживает внимания и тот факт, что принадлежность к категории «белых воротничков» снижает риск разрыва отношений занятости на 28-34% . При этом значимость влияния данного фактора на риск разрыва отношений занятости проявляется только в отношении мужчин. В целом риск прекращения отношений занятости для мужчин выше (более чем на 20%), чем для женщин.

В целом трудовые биографии оказывают значимое влияние на риск разрыва отношений занятости работников. Причём межфирменная мобильность в предыдущей трудовой биографии увеличивает риск увольнения у женщин больше, чем у мужчин. Каждое межфирменное перемещение работника повышает риск разрыва отношений занятости на 24-39% . При этом каждое межфирменное перемещение женщин увеличивает риск разрыва отношений занятости на 38 - 46% (т.е. почти в два раза), а каждое межфирменное перемещение мужчин - на от 12% до 28% (т.е. менее, чем на треть).

Кроме того, не только межфирменные, но и прошлые внутрифирменные перемещения женщин повышают риск разрыва отношений занятости с работодателем. Каждое внутрифирменное перемещение увеличивает риск разрыва отношений занятости для женщин на 37,4%.

Только внутрифирменные перемещения на текущем месте работы снижают риски увольнения приблизительно на 12% за каждое перемещение. Для женщин каждая смена места работы на внутреннем рынке труда снижает риск увольнения на 15-19% .

Взаимовлияния общего стажа работы и количества межфирменных и внутрифирменных перемещений оказывают на вероятность разрыва отношений занятости весьма слабое влияние и воздействуют в том же направлении, что и общий стаж работы.

Внутренние и внешние перемещения работников в прошлой трудовой биографии приводят к снижению уровня заработной платы. Заработная плата мужчин, сменивших в прошлой трудовой биографии хотя бы одно место работы, на 17% ниже заработной платы тех, кто ни разу не менял место работы. На уровень заработной платы женщин негативное воздействие оказывают их прошлые перемещения не на внешних (как у мужчин), а на внутренних рынках труда: каждое перемещение на внутреннем рынке труда приводит к снижению заработка на 3,3%.

Если общий стаж работы оказывает положительное влияние на уровень заработной платы работников (как мужчин, так и женщин), то его взаимодействие с количеством перемещений на внутреннем рынке труда имеет негативное значимое влияние на уровень заработной платы. Это объясняется тем, что смена мест работы в течение всего стажа трудовой деятельности не приводила к повышению заработной платы. Поскольку значения коэффициентов стажа невысоки (1-2% прироста заработной платы за каждый год прироста общего стажа работы), они оказывают хотя и значимое, но почти неощутимое влияние на заработок работников.

Как указывалось выше, заработок работников мало ориентирован на повышение производительности. В результате, такие факторы, как уровень образования и стаж работы, характеризующие общие и специфические накопления человеческого капитала, находят в заработной плате слабое отражение. Переход от низкой к наивысшей ступени образования сулит работникам в среднем прибавку в размере около 4%, а ежегодный прирост стажа работы на одном предприятии - менее чем 1% прироста заработка.

Дифференциация заработной платы образуется, преимущественно, за счёт статусной принадлежности работников и гендерной составляющей. Работники, относящиеся к категории «белых воротничков», имеют заработную плату более чем на 50% выше, чем «синие воротнички». Кроме того, заработная плата мужчин более чем на 30% превышает заработную плату женщин.

Почти аналогичные результаты были получены нами по данным RLMS. Согласно этим данным, заработная плата мужчин на 26-29% превышает заработок женщин, а «премия» за принадлежность к категории «белых воротничков» составляет приблизительно 29% для мужчин и 35% для женщин. Таким образом, полученные ранее результаты о том, что на российском рынке труда распространена «премия за иерархию» (Smirnych/Woergoetter, 2000), и что именно она оказывает наиболее значимое влияние на дифференциацию заработной платы работников, подтверждается и результатами настоящего исследования.

Заключение

Результаты исследования в целом свидетельствуют о том, что трудовые биографии работников оказывают значимое влияние на риск разрыва отношений занятости и соответственно трудовую мобильность.

Каждое межфирменное перемещение работника в предыдущей трудовой биографии повышает риск разрыва отношений занятости в отдельных случаях почти на 40%. Каждое межфирменное перемещение повышает риск разрыва отношений занятости для женщин больше, чем для мужчин. При этом женщины меняют место работы реже, чем мужчины, а продолжительность их трудовых эпизодов больше, чем у мужчин. В результате риск прекращения отношений занятости у мужчин выше (более чем на 20%), чем у женщин.

В подтверждение второй гипотезы получен значимый результат только для мужчин, свидетельствующий о том, что заработная плата мобильных и немобильных мужчин различна. По меньшей мере на 17% мужчины, сменившие место работы хотя бы один раз за всё время трудовой биографии, имеют уровень заработной платы ниже, чем те, кто её не сменил ни разу. На уровень заработной платы женщин негативно воздействуют прошлые перемещения на внутренних рынках труда.

Гипотеза о противоположном воздействии внутренней и внешней трудовой мобильности на риск разрыва отношений занятости и уровень заработной платы работников подтверждается лишь отчасти. Все перемещения (как внутренние, так и внешние) мобильных работников воздействуют на риск разрыва отношений занятости и заработную плату в одном направлении, т.е. повышают риск разрыва отношений занятости и приводят к снижению уровня заработной платы. Перемещения немобильных работников на внутренних рынках труда снижает риск их увольнения (особенно у женщин), но не оказывает значимого влияния на уровень заработной платы.

К сожалению, мы не обнаружили прямого значимого влияния заработной платы на риск разрыва отношений занятости. Однако косвенные доказательства того, что система оплаты труда, действующая на предприятии, генерирует условия селекции, приводящие к негативному отбору работников, нами зафиксированы.

Таблица 1

Название и обозначение переменных

Полное название переменной	
EDUC	Уровень образования, 1-незаконченное среднее, 2- общее среднее, 3-начальное и среднее профессиональное, 4-высшее профессиональное.
ED_D1 ED_D2 ED_D3 ED_D4	Дамми переменные уровня образования, где ED_D2 - контрольная (референтная) группа
TENURE	Стаж работы на предприятии, годы
TENURESQ	Квадрат стажа работы на предприятии
AGE	Возраст, годы
AGESQ	Квадрат возраста
EXP	Общий стаж работы, годы
EXPSQ	Квадрат общего стажа работы
LNW01	Логарифм заработной платы в 2001 году
W2001	Средняя заработная плата в 2001 года (1-й квартал), руб.
KATEG	Дамми переменная, 1= «белые воротнички», 0=»синие воротнички»
Z_FN	Количество межфирменных перемещений
Z_PL	Количество внутрифирменных перемещений в течение трудовой биографии
Z_PLVF	Количество внутрифирменных перемещений на последнем месте работы
SEX	Пол, дамми переменная, 1=мужчина, 0=женщина
Z_FD	Дамми переменная, 1=происходила смена предприятия в течение трудовой биографии, 0=смены предприятия в течение трудовой биографии не было.

Таблица 2

Средние значения переменных и F-Test
(1=мужчины, 0=женщины).

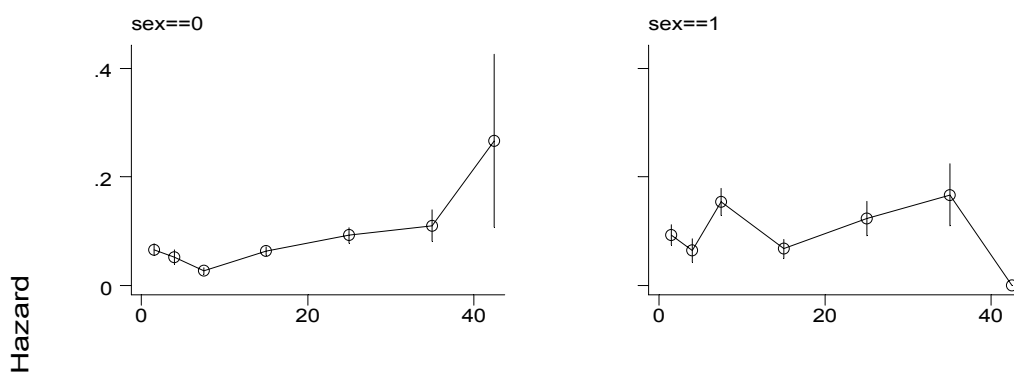
VARIABLE		N	MEAN	STD. DEV.	F-TEST	VARIABLE.		N	MEAN	STD. DEV.	F-TEST
W2001	0	659	2363,48	1060,27		AGE	0	829	41,39	10,65	
	1	301	2899,48	1369,53			1	384	41,22	11,21	
	TOTAL	960	2531,54	1191,62	43,665****		TOTAL	1213	41,34	10,82	0,068
LNW_01	0	761	7,69	0,48		KATEG	0	829	0,25	0,43	
	1	340	7,98	0,46			1	384	0,21	0,41	
	TOTAL	1101	7,78	0,50	85,874****		TOTAL	1213	0,24	0,43	1,654
EDUC	0	829	2,65	0,88		Z_PL	0	829	1,29	1,07	
	1	384	2,69	0,83			1	384	1,76	1,41	
	TOTAL	1213	2,66	0,87	0,625		TOTAL	1213	1,44	1,21	40,586****
EDUC_1	0	829	0,01	0,08		Z_PLVF	0	829	0,67	0,55	
	1	384	0,00	0,05			1	384	0,71	0,57	
	TOTAL	1213	0,00	0,07	0,626		TOTAL	1213	0,68	0,55	1,384
EDUC_2	0	829	0,61	0,49		Z_FN	0	829	2,41	2,04	
	1	384	0,54	0,50			1	384	3,68	3,11	
	TOTAL	1213	0,59	0,49	4,947**		TOTAL	1213	2,81	2,50	72,492****
EDUC_3	0	829	0,12	0,32		TEN*Z_PLVF	0	829	8,71	11,88	
	1	384	0,22	0,41			1	384	5,70	9,06	
	TOTAL	1213	0,15	0,36	22,379****		TOTAL	1213	7,76	11,15	19,395****
EDUC_4	0	829	0,27	0,44		EXP*Z_PL	0	822	31,38	33,80	
	1	384	0,24	0,43			1	379	43,17	48,42	
	TOTAL	1213	0,26	0,44	1,402		TOTAL	1201	35,10	39,37	23,704****
TENURE	0	829	12,95	10,62		EXP*Z_FN	0	822	63,78	65,91	
	1	384	8,11	8,34			1	379	96,06	107,01	
	TOTAL	1213	11,42	10,20	62,028****		TOTAL	1201	73,97	82,49	41,027****
EXP	0	822	22,78	11,24		Z_FD (1,0)	0	829	0,825	0,380	
	1	379	21,58	11,75			1	384	0,914	0,281	
	TOTAL	1201	22,40	11,41	2,881*		TOTAL	1213	0,853	0,354	16,794****

Таблица 3

Риски разрыва отношений занятости

<i>Interval</i>	<i>Beg. Total</i>	<i>Cum. Failure</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Hazard</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Median surv. time</i>
Total						11,01
0 - 3	1213	0,200	0,012	0,074	0,005	
3 - 5	917	0,285	0,013	0,056	0,006	
5 - 10	800	0,466	0,015	<u>0,058</u>	0,004	
10 - 20	577	0,725	0,014	0,064	0,004	
20 - 30	284	0,905	0,009	0,098	0,007	
30 - 40	71	0,976	0,006	0,119	0,014	
40 - 45	10	0,994	0,004	0,240	0,078	
Female						14,77
0 - 3	829	0,180	0,014	0,066	0,005	
3 - 5	641	0,261	0,016	0,052	0,007	
5 - 10	564	0,354	0,017	<u>0,027</u>	0,003	
10 - 20	478	0,665	0,017	0,063	0,004	
20 - 30	235	0,876	0,013	0,092	0,007	
30 - 40	60	0,964	0,009	0,110	0,015	
40 - 45	9	0,993	0,006	0,267	0,081	
Male						7,25
0 - 3	384	0,245	0,022	0,093	0,010	
3 - 5	276	0,336	0,025	0,065	0,011	
5 - 10	236	0,705	0,024	<u>0,154</u>	0,013	
10 - 20	99	0,854	0,019	0,068	0,009	
20 - 30	49	0,965	0,010	0,123	0,016	
30 - 40	11	0,997	0,003	0,167	0,029	
40 - 45	1	0,997	0,003	0,000	,	

Рисунок 1. Риски разрыва отношений занятости для женщин и мужчин. (sex=0 - женщины, sex=1 - мужчины).



tenure
Graphs by sex

Таблица 4

Модель пропорциональных интенсивностей Кокса

<i>tenure/z_fd</i>	<i>Robust Coef. (Total)</i>	<i>Robust Coef. (Male)</i>	<i>Robust Coef. (Female)</i>	<i>Robust Coef. (Total)</i>	<i>Robust Coef. (Male)</i>	<i>Robust Coef. (Female)</i>	<i>Robust Coef. (Total)</i>	<i>Robust Coef. (Male)</i>	<i>Robust Coef. (Female)</i>
ed_d1	0,283 (0,333)	-0,860**** (0,180)	0,793*** (0,320)	0,087 (0,463)	-1,049**** (0,200)	0,990**** (0,294)	0,156 (0,463)	-0,869**** (0,222)	1,085**** (0,298)
ed_d3	0,218** (0,105)	-0,087 (0,142)	0,508**** (0,142)	0,202* (0,114)	-0,111 (0,146)	0,470**** (0,145)	0,196* (0,113)	-0,108 (0,141)	0,470**** (0,144)
ed_d4	0,421*** (0,128)	0,200 (0,166)	0,488*** (0,174)	0,492**** (0,118)	0,279 (0,183)	0,428**** (0,140)	0,456**** (0,118)	0,288 (0,189)	0,393*** (0,143)
exp	-0,005 (0,017)	-0,028 (0,026)	-0,005 (0,021)	-0,035* (0,019)	-0,044 (0,028)	-0,058*** (0,023)	-0,059*** (0,021)	-0,068** (0,031)	-0,074**** (0,024)
expsq	-0,001**** (0,000)	0,000 (0,001)	-0,001**** (0,000)	-0,001**** (0,000)	0,000 (0,001)	-0,001** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,001)	0,000 (0,001)
lnw01	-0,148 (0,091)	-0,049 (0,162)	-0,170 (0,103)	-0,059 (0,085)	0,008 (0,158)	-0,104 (0,087)	-0,056 (0,083)	0,002 (0,154)	-0,092 (0,088)
sex	0,631**** (0,077)	-	-	0,235*** (0,085)	-	-	0,198** (0,085)	-	-
kateg	-0,275** (0,132)	-0,379** (0,173)	-0,233 (0,179)	-0,341**** (0,132)	-0,452** (0,187)	-0,147 (0,148)	-0,298** (0,128)	-0,481*** (0,191)	-0,141 (0,148)
z_fn				0,236**** (0,025)	0,115**** (0,026)	0,376**** (0,033)	0,391**** (0,064)	0,279**** (0,072)	0,455**** (0,113)
z_pl				0,008 (0,042)	0,028 (0,048)	-0,040 (0,065)	0,052 (0,104)	-0,181 (0,130)	0,374*** (0,142)
z_plvf				-0,126** (0,063)	-0,128 (0,105)	-0,147* (0,082)	-0,117* (0,065)	-0,061 (0,109)	-0,192*** (0,075)
expfn							-0,005** (0,002)	-0,006*** (0,002)	-0,003 (0,003)
exp_pl							-0,001 (0,004)	0,008 (0,005)	-0,014**** (0,005)
N	1093	337	756	1093	337	756	1093	337	756
Wald chi2	347,03****	304,480****	207,010****	408,01****	262,980****	296,780****	416,24****	288,970****	404,170****
Log likelihood	-5578,634	-1478,079	-3526,198	-5455,848	-1463,886	-3383,562	-5448,297	-1461,154	-3376,094
Pseudo R2	0,029	0,023	0,029	0,051	0,033	0,068	0,052	0,035	0,070

Таблица 5

Функция заработной платы с учётом внешних и внутренних перемещений

<i>LNW01</i>	<i>COEF.</i>	<i>COEF.</i>	<i>COEF.</i> <i>(MALE)</i>	<i>COEF.</i> <i>(FEMALE)</i>	<i>COEF.</i>	<i>COEF.</i> <i>(MALE)</i>	<i>COEF.</i> <i>(FEMALE)</i>
educ	0,0412* (0,0215)	0,0356* (0,0216)	0,0547 (0,0385)	0,0321 (0,0264)	0,0359* (0,0216)	0,0615 (0,0381)	0,0317 (0,0264)
tenure	0,0085* (0,0045)	0,0085* (0,0046)	0,0023 (0,0091)	0,0115** (0,0054)	0,0085* (0,0045)	0,0051 (0,0092)	0,0108** (0,0054)
tenuresq	-0,0002 (0,0001)	-0,0002 (0,0001)	-0,0001 (0,0003)	-0,0002 (0,0002)	-0,0002 (0,0001)	-0,0003 (0,0003)	-0,0002 (0,0002)
exp	0,0123*** (0,0046)	0,0128*** (0,0050)	0,0245*** (0,0087)	0,0078 (0,0063)	0,0132*** (0,0050)	0,0288*** (0,0116)	0,0098 (0,0061)
expsq	-0,0002 (0,0001)	-0,0002 (0,0001)	-0,0003* (0,0002)	-0,0001 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0002 (0,0002)	-0,0001 (0,0001)
sex	0,3321**** (0,0277)	0,3438**** (0,0282)	-	-	0,3444**** (0,0280)		
kateg	0,5300**** (0,0429)	0,5313**** (0,0434)	0,5058**** (0,0763)	0,5363**** (0,0535)	0,5387**** (0,0429)	0,5185**** (0,0758)	0,5417**** (0,0528)
z_pl		-0,0271** (0,0119)	-0,0225 (0,0169)	-0,0333** (0,0166)	-	-	-
z_plvf		-0,0188 (0,0256)	-0,0298 (0,0433)	-0,0147 (0,0321)	-	-	-
z_fd		0,0148 (0,0427)	-0,1718* (0,0978)	0,0757 (0,0495)	-	-	-
exp_pl					-0,0011**** (0,0004)	-0,0011** (0,0005)	-0,0011** (0,0005)
expfd					0,0003 (0,0021)	-0,0106 (0,0082)	0,0017 (0,0023)
_cons	7,2117**** (0,0751)	7,2528**** (0,0805)	7,6217**** (0,1506)	7,2585**** (0,0966)	7,2206**** (0,0750)	7,4534**** (0,1304)	7,2482**** (0,0912)
N	1093	1093	337	756	1093	337	756
R-squared	0.322	0.327	0.312	0.269	0.327	0.310	0.266

* Уровень значимости при $\alpha \leq 0,10$; ** уровень значимости при $\alpha \leq 0,05$; *** уровень значимости при $\alpha \leq 0,01$, **** уровень значимости при $\alpha \leq 0,001$.

Библиография

1. Abraham K.G., Farber H.S., 1987, *Job Duration, Seniority, and Earnings*, American Economic Review, 77, 278-297.
2. Antel J.J., 1986, *Human Capital Investment Specialization an the Wage Effects of Voluntary Labor Mobility*, Review of Economics and Statistics, 68, 477-483.
3. Barron J.M., Black D.A., Loewenstein M.A., 1989, *Job Matching and On-the Job Training*, Journal of Labor Economics, 7, 1-19.
4. Bartel A.P., Borjas G.J., 1981, *Wage Growth and Job Turnover: An empirical Analysis*, [in:] Rosen S. (eds.), *Studies in Labor Markets*. Chicago, 65-90.
5. Becker G.S., 1964, *Human Capital*, New York.
6. Blanchard O. et Aghion P., 1996, *On Insider Privatization*, European Economic Review, 40, 759-766.

7. Borjas G., Rosen S., 1980, *Income Prospects and Job Mobility of Younger Men*, [in:] Ehrenberg R.G. (eds.), *Research in Labor Economic*. Vol.3, 159-181.
8. Chapman B.J., 1987, *Labour Turnover and Wage Determination*, Australian Economic Papers, 26, 119-129.
9. Denisova I., Friebel G., Sadovnikova E., 1998, *Internal Labour Markets and Human Resources Policies: an Account from the Existing Surveys*, RECEP Working Paper, 6.
10. Friebel G., Guriev S., 1999, *Why Russian Workers Do Not Move: Attachment of Workers Through In-Kind Payments*, RECEP Working Paper, 5.
11. Frydman R., Pistor K. and Rapaczynski A., 1996, *Investing in Insider-Dominated Firms: a Study of Voucher Privatization Funds in Russia*, [in:] Frydman R., Gray Ch., Rapaczynski A. (eds.), *Corporate Governance in Central Europe and Russia*. CEU Press, Budapest.
12. Garen J.E., 1986, *Wages and Tenure: Results and Interpretation from Some New Approaches*: Manuskript, University of Kentucky.
13. Garen J.E., 1988, *Empirical Studies of the Job Matching Hypothesis*, [in:] Ehrenberg R.G. (eds.), *Research in Labor Economics*. 187-224.
14. Garibaldi P., Brixiova Z., 1998, *Labour Market Institutions and Unemployment Dynamics in Transition Economies*, *IMF Staff Papers*, 45, 269-308.
15. Guasch J.L., Weiss A., 1981, *Self-Selection in the Labor Market*, American Economic Review, 71, 275-284.
16. Heckmann J.J., Borjas G.J., 1980, *Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence*, *Economica*, 47, 247-283.
17. Holmlund B., 1984, *Labor Mobility*, Stockholm.
18. Huebler O., 1984, *Zur empirischen Ueberpruefung alternativer Theorien der Verteilung von Arbeitseinkommen*, [in:] Bellmann L., Gerlach K., Huebler O., *Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland*. Frankfurt/New York, 17-189.
19. Huebler O., 1986, *Heterogeneity, Control Variables, and Maximizing Behavior*, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Universitaet Hannover, Diskussionspapier, 98.
20. Huebler O., 1987, *Optimal Number of Job Changes*, Zeitschrift fuer Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
21. Huebler O., 1988, *Earnings and Career Mobility*, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Universitaet Hannover, Diskussionspapier 122.
22. Jovanovic B., 1979, *Firm-specific capital and Turnover*, *Journal of political economy*, Vol. 87, 6, 1246-1260.
23. Koenig H., 1979, *Job-Search-Theorien*, [in:] Bombach G., Gahlen G., Ott A. (eds), *Neuere Entwicklungen in der Beschaeftigungstheorie and -politik*. Tuebingen.
24. Lazear E.P., 1981, *Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions*, American Economic Review, 71, 606-620.
25. Liu P.W., 1986, *Human Capital, Job Matching and Earnings Growth Between Jobs: An Empirical Analysis*, *Applied Economics*, 18, 1135-1147.
26. Marshall R., Zarkin G., 1987, *The Effect of Job Tenure on Wage Offers*, *Journal of Labor Economics*, 5, 301-324.
27. McKenna C.J., 1985, *Uncertainty and the Labor Market. Recent Developments in Job Search Theory*, Brighton.
28. Medoff J.L., Abraham K.G., 1980, *Experience, performance, and earnings*, *Quarterly Journal of Economics*, 95, 703-736.

29. Mincer J., 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*, New York.
30. Mincer J., 1986, *Wage Changes in Job Changes*, *Research in Labor Economics*, 8, 171-197.
31. Mincer J., Jovanovic B., 1981, *Labor Mobility and Wages*, [in:] Rosen, S. (eds.), *Studies in Labor Markets*. Chicago/London, 21-63.
32. Robinson C., Tomes N., 1982, *Self-selection and Interprovincial Migration in Canada*, *Canadian Journal of Economics*, 15, 474-502.
33. Ruhm C.J., 1987, *The Economic Consequences of Labor Mobility*, *Industrial and Labor Relations Review*, 41, 30-42.
34. Salop J., Salop S., 1976, *Self-Selection and Turnover in the Labor Market*, *Quarterly Journal of Economics*, 90, 619-627.
35. Smirnykh L., Woergoetter A., 2000, *Earnings, Gender and Mobility in the RF 1995-1998*, IAS Working Paper, 15.
36. Standing G., 1996, *Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving the Dead Souls*. N.Y.: St. Martin Press.
37. Topel R.H., 1986, *Job Mobility, Search and Earnings Growth: A Reinterpretation of Human Capital Earnings Function*, [in:] Ehrenberg, R.G. (eds.), *Research in Labor Economics*. 8, 199-233.
38. Velling J., Bender St., 1994, *Berufliche Mobilitaet zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt*, *MittAB*, 3, 212-231.
39. Wachter M. L., Wright R.D., 1990, *The Economics of Internal Labor Markets*, *Industrial Relations*, 29, 240-262..
40. Weiss A., 1984, *Determinants of Quit Behavior*, *Journal of Labor Economics*, 2, 371-384.
41. Антосенков Е.Г., Куприянова З.В., 1977, *Тенденции текучести рабочих кадров. Динамический аспект анализа*. Наука, Новосибирск.
42. Гимпельсон В., Липпольд Д., 1997, *Оборот рабочей силы в российской экономике*, в книге: *Динамика рынка труда в Российской Федерации*, Организация экономического сотрудничества и развития, Париж.
43. Кабалина В., Кларк С., 1998, *Занятость и трудовые отношения в новом частном секторе*, Новые формы занятости, Москва, ИМЭМО РАН.
44. Капелюшников Р., 1998, *Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности*, Вопросы экономики, 2.
45. Капелюшников Р., 2001, *Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации*, Москва, ГУ ВШЭ.
46. Кларк С., 1998, *Новые формы трудового договора и гибкость рынка труда в России*. Материалы научно-практической конференции. Москва, Институт сравнительных исследований трудовых отношений.
47. Коммандер С., Шанкерман М., 1996, *Структурная реорганизация предприятий и эффективность сферы социальных услуг*, в книге ОЭСР, *Реформирование социальной инфраструктуры российских предприятий*, Париж.
48. Куприянова З. 1998, *Трудовая мотивация российских работников*, Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены, ВЦИОМ, 2, 31.
49. Сабирианова К., Нестерова Д., 1999, *Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России*, Научный доклад Российской программы экономических исследований, Микроэкономика 2 (поведение домохозяйств), 4.