

НОВЫЕ ТЕКСТЫ

Т. С. Карабчук

Детерминанты стабильности занятости в России и Восточной Германии: сравнительный анализ микроданных



КАРАБЧУК Татьяна Сергеевна — кандидат социологических наук, научный сотрудник Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: tkarabchuk@hse.ru

Данное исследование¹ посвящено сравнительному анализу нестабильной занятости в России и Восточной Германии с помощью единой методологии и сопоставимых микроданных. Россия и Восточная Германия в начале 1990-х годов пережили глубокие изменения, связанные с переходом от плановой экономики к рыночной. Несмотря на то что путь реформ в каждой стране был свой, трансформация природы занятости наблюдалась в обеих странах. В первую очередь это касается важнейшей характеристики — стабильности/нестабильности занятости. Репрезентативные данные РМЭЗ для России и GSOEP для Восточной Германии позволяют использовать единую методологию для определения переменных и эконометрических расчётов. В работе определяются и сравниваются детерминанты нестабильности занятости в России, в Восточной и Западной Германии.

Ключевые слова: рынок труда; нестабильная занятость; институциональный контекст; специфический стаж.

Введение

В России и Восточной Германии в начале 1990-х годов произошли глубокие изменения, связанные с переходом от плановой экономики к рыночной. К началу реформ экономическое устройство обеих стран (СССР и ГДР) имело много общего: они были плановыми индустриальными экономиками с почти полной занятостью, стабильными рабочими местами и ограниченной мобильностью трудовых ресурсов. Однако путь трансформации каждая из них прошла по-своему.

Падение Берлинской стены положило конец самостоятельному существованию ГДР. В 1990 г. восточные земли, составлявшие ГДР, вошли в состав ФРГ. Это стало началом самых глубоких и радикальных экономических реформ. Институты рынка труда Западной Германии распространились на восточные земли: появились сильные профсоюзы,

¹ Работа выполнена при поддержке Научного Фонда ГУ ВШЭ в рамках программы индивидуальных грантов (исследовательский проект № 07-01-83).

Автор выражает благодарность за консультации Вишневецкой Н. Т., Гимпельсону В. Е., Капелюшникову Р. И., Лукьяновой А. Л. Отдельное спасибо Александре Краузе и Кристофу Келлеру за полезные советы и помощь в расчётах данных для Восточной и Западной Германии.

высокий уровень социальных стандартов, включая уровень заработной платы, стало жёстко и эффективно соблюдаться трудовое законодательство. Это немедленно привело к драматическим изменениям на рынке труда Восточной Германии. Рабочие места с производительностью ниже, чем установленный уровень оплаты, были немедленно ликвидированы. В итоге резко сократилась занятость, безработица быстро выросла до двузначных показателей, началась масштабная реаллокация рабочей силы [Lechner 1999].

Путь России в рынок был во многом диаметрально противоположным. За распадом СССР также последовал сильнейший шок. Однако в силу разных обстоятельств реформы в целом, включая реформы на рынке труда, шли медленно и непоследовательно [Капелюшников 2001]. В России не было ни сильных профсоюзов, ни других институциональных и финансовых возможностей для поддержания высокого уровня заработной платы и социальных стандартов, эффективного инфорсmenta законов и контрактов. В итоге вместо сокращения занятости произошёл резкий обвал заработных плат, а безработица вместо ожидаемого стремительного роста возростала постепенно.

В обеих изучаемых странах природа занятости изменилась радикально, это касается, в частности, такой важной её характеристики, как стабильность/нестабильность. Стабильность/нестабильность занятости (или рабочих мест) определяется тем, насколько гарантированы и продолжительны трудовые отношения между работником и работодателем, и представляет собой континуум состояний между абсолютной защищённостью и полной незащищённостью.

Изучение последствий роста нестабильности занятости чрезвычайно важно, однако сначала необходимо исследовать причины её распространения. Поэтому данная работа посвящена анализу факторов нестабильной занятости в двух указанных странах. В России наметился постоянный рост нестабильной занятости. Постепенно выросла доля временно занятых с 5–6 % в середине 1990 г. до 11–12 % в 2005–2006 гг. Средний специфический стаж² сократился с 8,1 лет в 1994 г. до 6,8 лет в 2005 г. При этом динамика изменений носила флуктуационный характер. Доля работников со специфическим стажем менее 5 лет постоянно росла — с 50 % в 1994 г. до 60 % в 2005 г. Процент работающих на данном рабочем месте более 10 лет сократился больше чем на четверть.

Интересно, что после резкого всплеска нестабильной занятости (в начале 1990-х годов) в Восточной Германии наблюдался стабильный рост среднего специфического стажа с 7,6 лет в 1996 г. до 10,6 лет в 2005 г. Уровень занятых с низким специфическим стажем сокращается: если в 1996 г. примерно у 58 % занятых стаж на данном рабочем месте составлял менее 5 лет, то к 2005 г. только 35 % всех работников в Восточной Германии имели такой специфический стаж. Причём эти тенденции наблюдались на фоне увеличения доли временно занятых работников. Тенденции к дестабилизации занятости носили глобальный характер, рост временной занятости и показателей мобильности отмечался в очень многих странах мира. Казалось бы, в Восточной Германии стабильность занятости должна сокращаться, как и в Западной [Bergemann, Mertens 2004] и во многих других странах Европы, однако показатели специфического стажа не подтвердили это предположение. Что же происходит со стабильностью занятости в Восточной Германии: сокращается она или растёт? Насколько сильно отличаются пути развития рынков труда России и Германии?

Цель исследования состоит в том, чтобы определить факторы, влияющие на стабильность/нестабильность занятости в двух изучаемых странах.

² Под специфическим стажем здесь понимается количество лет, отработанное работником на данном предприятии, у одного работодателя.

Существует множество научных трудов, посвящённых проблеме стабильности/нестабильности занятости. Однако в большинстве работ анализируется ситуация в отдельных странах, либо проводятся межстрановые кросс-секционные исследования. Идея данной работы иная: она предполагает сравнительный анализ индикаторов и характеристик нестабильной занятости в двух странах со схожим институциональным прошлым и глубокими различиями в текущем институциональном развитии на основе панельных данных. Пример России и Восточной Германии даёт такую возможность. Большим преимуществом является то, что имеющиеся данные позволяют провести сравнительный анализ факторов нестабильности занятости в России и Восточной Германии с помощью единой методологии и сопоставимых панельных микроданных. В работе также представлены данные по Западной Германии, которая была взята для сравнения в качестве контрольной западноевропейской страны.

Насколько схожи картинки стабильности занятости в России и Восточной Германии? Удалось ли Восточной Германии быстро адаптироваться к институтам Западной Германии, и насколько сильно отличаются показатели стабильности занятости в Восточной Германии и России? Каков в среднем специфический стаж в России в Восточной Германии? Какова доля работников с коротким стажем (до 2 лет)? Какова доля занятых на временных работах и какова её динамика? Что это за люди, предпочитающие или вынужденные работать на непостоянной основе? Какие факторы определяют эту нестабильную занятость: одинаковы ли они для России и Восточной Германии?

Ответы на все эти вопросы предполагается получить в ходе решения следующих задач:

1. Определить индикаторы нестабильной занятости.
2. Описать масштабы и структуру нестабильной занятости в России и Восточной Германии на фоне общей динамики их рынков труда.
3. Выявить факторы, влияющие на нестабильность занятости на рынках труда России и Восточной Германии.

Объектом исследования является занятое население в возрасте 17–65 лет в России и Восточной Германии на протяжении 1996–2006 гг. Левая граница возрастного интервала обусловлена тем, что 17 лет — это возраст окончания школы, с этого момента молодые люди вступают в трудовые отношения либо продолжают учиться дальше. Выбор правой границы интервала сопряжён с тем, что в подавляющем большинстве стран этот возраст, как правило, ассоциируется с прекращением активной деятельности на рынке труда. Предметом исследования являются индикаторы нестабильной занятости и её детерминанты.

Рост нестабильности занятости и его причины: что говорят исследования других стран

Понятия и показатели нестабильной занятости

В мировой литературе значение стабильности/нестабильности занятости как для экономики, так и для общества в целом обсуждается очень активно. С одной стороны, многие экономисты утверждают, что слишком стабильная занятость может оказывать негативное воздействие на экономику, в этом случае фирмы не могут своевременно адаптировать свои трудовые ресурсы под быстро меняющийся рынок. Работники с большим стажем, увольнение которых сопряжено с большими трудностями для работодателя, обладают довольно большой переговорной силой, что обуславливает рост трудовых издержек [Hashimoto 1981; Hall, Lazear 1984]. В некоторых европейских странах слишком жёсткое

трудовое законодательство способствует распространению временной занятости [Cahuk, Postel-Vinay 2001] и осложняет вход на рынок труда для безработных и выпускников [Кастельс 2000], чересчур зарегулированные трудовые отношения приводят к феномену «социальной эксклюзии» [Lindbeck, Snower 2002]. На индивидуальном уровне высокий процент увольнений по собственному желанию свидетельствует о том, что стабильная занятость не всегда желанна для самих работников [Bergemann, Mertens 2004]. Изменились трудовые ценности и модели поведения работников: работники нового, информационного общества более мобильны, они больше готовы к риску и более открыты для инноваций как в сфере занятости, так и в сфере новых технологий [Гидденс 2005; Бек 2000; Тоффлер 1986].

С другой стороны, нестабильная занятость также имеет свои недостатки и не является абсолютно желанным явлением для рынков труда. В контексте теории сегментации рынка труда нестабильная занятость относится ко второму (периферии, «плохому») сегменту, основными характеристиками которого являются: низкие заработки, отсутствие карьерного роста, недостаточное социальное обеспечение [Doeringer, Piore 1971; Hudson 1998; Sorensen 1983; Kalleberg 2000; Gerlach, Stephan 2005; Koehler et al. 2006]. Такое разделение рынка труда на «хороший» и «плохой» сегменты во многом определяет неравенство в обществе и стратификационную структуру [Doeringer, Piore 1971; Sorensen 1983; Бек 2000; Кастельс 2000; Koehler et al. 2006]. Слишком частая смена мест работы и длительное пребывание в безработном состоянии ведут к потере человеческого капитала, что в конечном счёте негативно отражается на заработках и вероятности найти хорошую работу [Spence 1973]. Сами работники делают инвестиции в свой специфический человеческий капитал только тогда, когда уверены в продолжительности трудовых отношений с данным работодателем [Беккер 2005]. Социальные и экономические последствия нестабильности разнообразны и широко обсуждаются учёными разных дисциплин [Gregg, Wadsworth 1994; Hogan, Ragan 1995; Ferber, Waldfogel 1998; Neumark 2000; Cebian et al. 2000; Housman, Polivka 2000; Cahuc et al. 2001; Lindbeck, Snower 2002; De Witte, Naswall 2003; Соболева 2004; Hubler D., Hubler O. 2006].

На протяжении последних двух десятилетий феномен нестабильной занятости вызывал повышенный интерес у представителей самых различных социальных дисциплин. Существует два основных подхода к анализу нестабильности занятости: объективный и субъективный [De Witte, Naswall 2003]. В первом случае в качестве показателей нестабильности занятости выступают различные характеристики непостоянной занятости [Pearce 1998], короткий специфический стаж, высокий уровень безработицы, оборот рабочей силы [Valetta 1999], а также коэффициент выбытия работников. Во втором случае акцент делается на субъективных оценках респондентами нестабильности своей занятости [Sverke, Hellgren 2002]. Респонденты могут оценивать стабильность/нестабильность своего будущего положения, говорить об уверенности/неуверенности в наличии работы в будущем, отмечать свои переживания и страхи потери работы.

В нашем исследовании мы сосредоточимся на анализе двух объективных показателей — специфическом стаже и временной занятости. Под специфическим стажем мы понимаем количество лет, которое отработал человек на данном рабочем месте к моменту опроса. Стаж³ на данном рабочем месте очень часто используется в качестве главного показателя, характеризующего стабильность занятости в стране [Neumark et al. 1999; Marcotte 1999; Sousa-Poza 2004, Bergemann, Mertens 2004; Mumford, Smith

³ «Стаж работы у данного работодателя (специальный стаж) является одним из наиболее прозрачных и сопоставимых показателей трудовой мобильности. Он отражает процесс накопления специального человеческого капитала, рост которого положительно влияет на величину заработка и отрицательно — на склонность к смене места работы. Информация о стаже работников позволяет судить о том, насколько стабильной или нестабильной является занятость. Обычно такая информация собирается в рамках обследований домохозяйств, реже — в рамках обследований предприятий» [Обзор занятости в России 2002].

2004]. Преимущество этого показателя перед, например, коэффициентом выбытия состоит в том, что специфический стаж позволяет говорить о более длительном периоде времени. При этом вопросы респондентам задаются о текущей ситуации, что исключает проблему памяти, которая непременно возникает, когда речь идёт о ретроспективных трудовых отношениях с каким-либо работодателем.

Вслед за Дж. Пирсом мы будем считать, что доля и вероятность непостоянной занятости — это один из лучших измерителей нестабильности занятости, так как непостоянная занятость сама по себе означает «неопределённость в отношении будущей занятости» [Pearce 1998]. **Непостоянная занятость**⁴ — это занятость по найму, продолжительность отношений при которой ограничена во времени, будь то формально или неформально заключённый контракт. В подобной ситуации и работник, и работодатель знают, что через определённый срок трудовой контракт/договорённость потеряет силу, то есть у работника нет гарантий на продолжение трудовых отношений с данным работодателем после окончания срока действия контракта/договорённости.

Масштабы и динамика нестабильности занятости

Насколько подвижны или статичны рынки труда в развитых и переходных экономиках? Насколько сильно сокращается специфический трудовой стаж в развитых и переходных странах и какова доля временных работников в этих странах? Ответив на эти вопросы, мы сможем лучше понять, что происходит со стабильностью в сфере занятости в России и Германии.

О трудовой мобильности, то есть о стабильности/нестабильности занятости, можно судить исходя из стажевой структуры работников предприятий. «При прочих равных условиях мобильность тем выше, чем короче средний срок их пребывания на одном рабочем месте и чем больше среди них доля занятых с коротким стажем (менее 1 года)» [Обзор занятости в России 2002: 200]. В табл. 1 представлены показатели специфического стажа для разных стран. Мы видим, что наиболее стабильная занятость в конце 1990-х годов наблюдалась в Греции, Японии, Италии и Словении. Германия по показателю среднего специфического стажа стоит на несколько ступенек выше России. Однако доля занятых с коротким стажем (менее 1 года) в нашей стране почти на 5 п. п. (процентных пунктов) выше, чем в Германии. Россия по показателям стабильности занятости находится между такими переходными экономиками, как Литва и Эстония. Показатели стабильности занятости в Германии ниже, чем во Франции, Польши и Италии. В этих странах и средний специфический стаж, и доля работников с длинным специфическим стажем (свыше 10 лет) составляют порядка 12 лет и 45 % соответственно.

⁴ В России имеющиеся данные позволяют анализировать четыре подтипа непостоянной занятости: занятость по срочным контрактам, занятость на выполнение определённого объёма работ, занятость на основе устной договорённости и случайную занятость. *Занятость по срочным контрактам* подразумевает трудовые отношения, рассчитанные на заранее определённый период времени (может быть достаточно длительным от 2 до 5 лет), затем они могут быть продлены в дальнейшем. Непостоянная занятость может осуществляться вне трудовых отношений и регулироваться лишь гражданским правом. В этом случае мы говорим о *занятости на выполнение определённого объёма работ*. Примером здесь могут служить договоры подряда, часто используемые работодателями для привлечения дополнительных трудовых ресурсов. Наиболее нестабильной формой непостоянной занятости в России является так называемая случайная занятость (casual employment), это крайний случай временной занятости. Под *случайной занятостью* подразумевается выполнение отдельных, разовых работ при отсутствии постоянного места работы. Отличительными чертами случайных трудовых отношений можно считать их предельно краткосрочный характер и частое отсутствие какого-либо официального оформления.

Таблица 1

Показатели специфического стажа в некоторых странах мира за 1998/1999 гг.

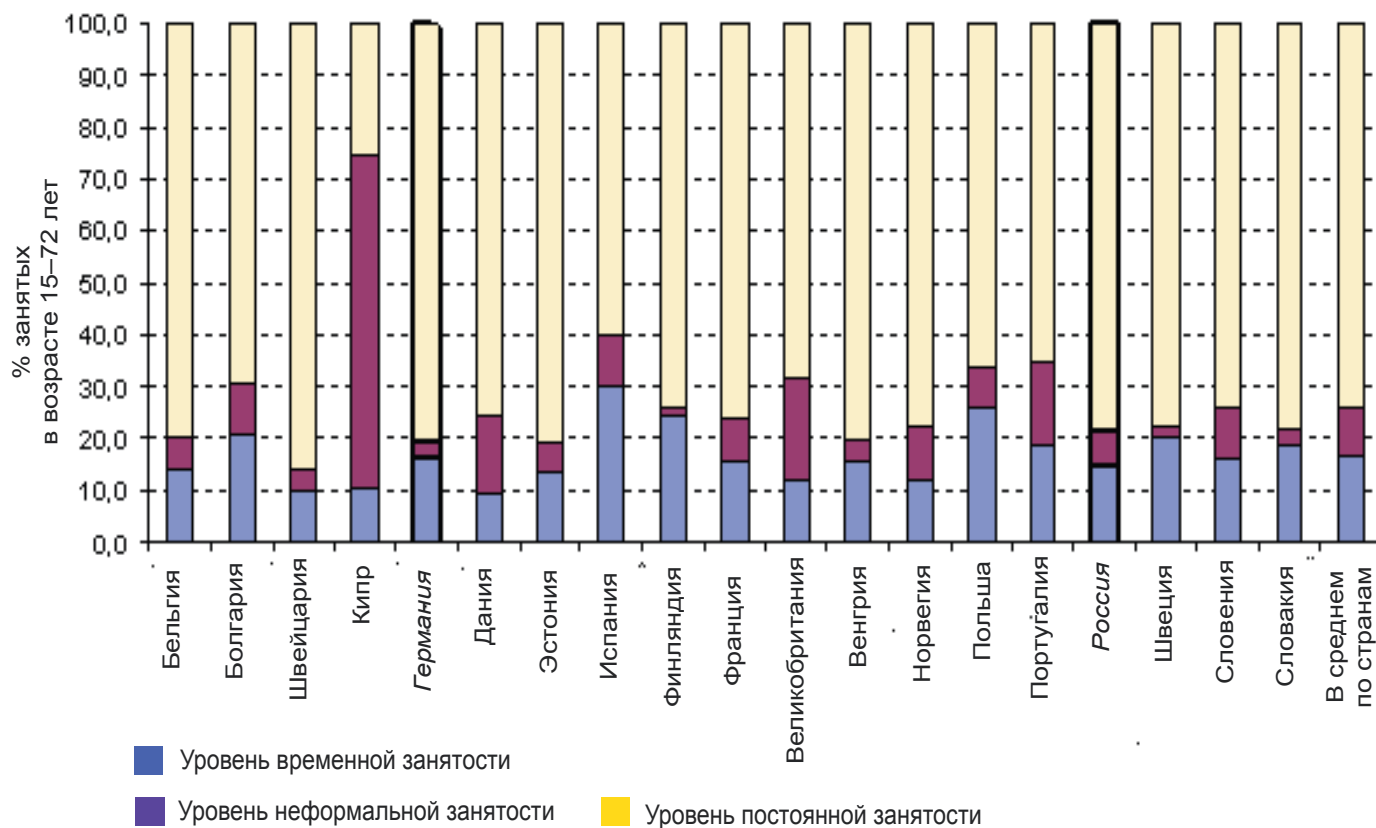
	Средний стаж, лет	Доля работников со стажем менее 1 года, %	Доля работников со стажем свыше 10 лет, %
Греция	13,6	9,8	52,1
Япония	12,2	8,3	43,2
Италия	12,2	10,8	49,3
Словения	12,1	12	48,2
Польша	11,9	10,5	44,3
Франция	11,2	15,3	44,2
Среднее по 14 странам Европы (за исключением Австрии)	10,6	14,8	41,5
<i>Германия</i>	<i>10,6</i>	<i>14,3</i>	<i>41,7</i>
Среднее по странам ОЭСР	10,5	16,3	40,9
Венгрия	8,8	12,6	30,9
Дания	8,3	20,9	31,5
Чехия	8,2	14,6	25,5
Великобритания	8,2	19,1	32,1
Литва	7,6	12,8	24,1
<i>Россия</i>	<i>7,4</i>	<i>19,3</i>	<i>28,9</i>
Эстония	6,9	18,4	19,9
Аргентина	6,7	27,5	21,2
США	6,6	24,5	26,2
Перу	6,3	29	20,1
Чили	5,5	34,5	18,8
Бразилия	5,3	37,2	16,4
Гондурас	3,9	51,4	10,1

Источники данных: [Обзор занятости в России 2002; РМЭЗ — оценки автора для России; World Employment Report 2004–2005, ILO publications: 191].

Такие большие расхождения в значениях показателей объясняются культурными, экономическими, институциональными и демографическими факторами. Демографические факторы, например, оказывают самое непосредственное влияние: чем моложе население страны, тем меньше средний специфический стаж. Кроме того, молодые люди чаще меняют работу, чем старшее поколение, так как они более мобильны и находятся в процессе поиска наиболее подходящего рабочего места. Другой важный фактор, оказывающий воздействие на стабильность занятости, связан с таким демографическим изменением, как массовый выход женщин на рынок труда во многих европейских странах. Различия в росте ВВП также влияют на распределение стажа: в странах со стабильным ростом ВВП наблюдается рост занятости, вновь создаваемые рабочие места сокращают средний специфический стаж в целом. Хорошая экономическая ситуация также способствует добровольной мобильности.

Второй показатель нестабильности занятости, который рассматривается в данной работе, — это уровень непостоянной занятости. График (см. рис. 1), построенный на данных Европейского социального обследования за 2006 г., свидетельствует о том, что непостоянная занятость составляет довольно значимый процент в общей численности занятости во многих европейских странах. На основе ответов

на вопрос анкеты о типе контракта⁵ или его полном отсутствии мы можем составить структуру занятости по типу контракта в той или иной стране. Занятость на постоянном контракте преобладает во всех странах за исключением Кипра, где большинство работников вообще не имеют никакого контракта. Если придерживаться строгого определения временной занятости как занятости по срочным контрактам (явным или неявным), то здесь в настоящее время по уровню распространённости доминируют Испания, Польша и Финляндия.



Источник: European Social Survey, расчёты автора⁶.

Рис 1. Уровень занятости в зависимости от типа контракта, 2006 г.

Итак, мы можем сказать, что в мире наблюдается тенденция к увеличению доли нестабильных рабочих мест, растёт мобильность. С чем связаны такие изменения в занятости? Они произошли в результате воздействия многих факторов: глобальных и локальных, экономических, социальных и технологических. Некоторые факторы действуют со стороны спроса на такой труд, другие — со стороны предложения. Новая экономика и основанное на ней информационное общество являются «заказчиками» высококвалифицированных, но чрезвычайно мобильных работников [Гидденс 2005]. Темп смены технологий определяет темп обновления рабочих мест. Это означает, что будут преуспевать только те люди, которые всегда готовы к дальнейшей учёбе и смене места работы [Бехтель 2001]. Попробуем разделить множество факторов, влияющих на стабильность занятости, на четыре подгруппы и описать объясняющий механизм воздействия каждой из них.

⁵ Это занятость на постоянной основе, занятость по временному контракту и занятость без какого-либо контракта. Последнее может пониматься как уровень неформальной занятости, которая в свою очередь тоже может относиться к нестабильной занятости.

⁶ <http://ess.nsd.uib.no/index.jsp?module=questionnaires&country=DE>

Причины распространения нестабильной занятости

Глобальные изменения и технологический прогресс — переход к информационному обществу

В соответствии с концепцией глобализации Милс и Блосфельда [Blossfeld, Mills 2005] глобализация повышает неопределённость и нестабильность в обществе в целом, что не может не отразиться на стабильности в области занятости. Изменения на рынках становятся более динамичными и менее предсказуемыми. Во-первых, процессы глобализации усиливают конкуренцию между фирмами, заставляя их использовать и вводить различного рода инновации, это, в свою очередь, повышает нестабильность рынков. Во-вторых, новейшие средства коммуникации позволяют индивидам, фирмам и правительствам быстрее реагировать на изменения на рынках, что не позволяет делать долгосрочные прогнозы их развития. В-третьих, мировые цены становятся более чувствительными к различного рода флуктуациям, так как и предложение, и спрос всё больше зависят от случайных шоков, происходящих в какой-нибудь точке на карте мира. Таким образом, в ситуации, когда агенты на рынках не могут делать долгосрочные прогнозы относительно его развития, индивидам, фирмам и правительствам намного сложнее делать свой выбор между альтернативными вариантами и стратегиями поведения [Blossfeld, Mills 2005].

Всеобщий переход от индустриальной экономики к экономике услуг и его влияние на общества в целом широко обсуждаются в литературе. Практически ни у кого не возникает сомнений, что эти фундаментальные перемены в устройстве общества обуславливают спрос на более гибкое поведение со стороны работников и работодателей. Появляется больше возможностей как у работников (расширяется зона поиска работы с локального до мирового рынка труда), так и у работодателей (они могут нанимать дешёвую рабочую силу в развивающихся странах). Новой экономике потребуются высококвалифицированные и гибко реагирующие на изменения на рынке труда работники [Бехтель 2001; Кастельс 2000]. Как считают Бехтель и Кастельс⁷, происходит постепенное сокращение традиционной стабильной занятости на постоянной основе с полным рабочим днем. Вот как пишет об этом Бек: «Мы должны наконец сказать начистоту: к полной занятости возврата нет... Это означает, что рабочие места с занятостью в течение всего дня будут заменяться гибкими с точки зрения пространства, времени и в договорном плане трудовыми соглашениями» [цит. по: Бехтель 2001]. По мнению Бехтеля, действительно завершается эпоха общества наёмного труда с характерным для него непрерывным трудовым стажем [Бехтель 2001]. Такой же вывод делает и Кастельс: «В целом традиционная форма работы, основанная на занятости в течение полного рабочего дня, чётко очерченных профессиональных позиций и модели продвижения по ступеням карьеры на протяжении жизненного цикла, медленно, но верно размывается» [Кастельс 2000].

Как и во многих странах, в России и в Германии произошёл переход от производственной экономики к экономике услуг. Германия, являющаяся частью Евросоюза, особенно сильно подвержена влиянию со стороны глобализационных процессов. Такие учёные, как Эрлинхаген, Гротир и Штрак [Erlinghagen 2006; Grotheer, Struck 2006] отмечают сильное негативное воздействие этого фактора на стабильность в области занятости в этой стране. Россия в не меньшей степени испытывает на себе давление всеобщих тенденций, однако пока она не так сильно вовлечена в процесс мировой торговли. Каждая страна по-своему переживает эти глобальные структурные и технологические изменения в экономике, так как регулируют эти процессы разные локальные институты. Многие страны провели частичную либерализацию своего трудового законодательства, которое, в свою очередь, оказывает непосредственное влияние на функционирование рынка труда в целом и стабильность занятости в частности.

⁷ «Вызванные конкуренцией и движимые технологией тенденции к гибкости лежат в основе текущей трансформации структуры работы. Наиболее быстро растущие категории работ — временная работа и работа с неполным рабочим днем» [Кастельс 2000].

Институциональные изменения и гибкость рынка труда

Главным фактором развития стабильной/нестабильной занятости в любой стране является институциональный контекст, а именно законы и традиции, формально и неформально регулирующие поведение работодателей и работников. К числу формальных институтов относится в первую очередь трудовое законодательство, регулирующее наём и увольнение, а также институт профсоюзов, которые влияют на политику занятости и заработных плат на предприятии. На стабильность занятости могут оказывать воздействие и такие институты, как политика социальной защиты в стране, институт минимальной заработной платы, институт пособий по безработице и т. д. Остановимся подробнее на первых двух институтах, играющих главную роль в процессе отношений между работником и работодателем: законодательстве о защите занятости и институте профсоюзов.

Чем жёстче трудовое законодательство, тем ограниченной в своих действиях становится работодатель. Высокие издержки такого рода вынуждают работодателей сдерживать создание новых рабочих мест. С одной стороны, это увеличивает средний специфический стаж, тем самым усиливая позиции инсайдеров данного предприятия. Стабильность занятости, выражаемая через количество лет, отработанных на данном предприятии, в этом случае растёт. С другой стороны, это способствует росту временной занятости. Осложняется процесс входа на «хорошие» рабочие места, увеличивается доля временных контрактов, что свидетельствует о росте нестабильности занятости. Гибкое законодательство, напротив, способствует сокращению издержек на рабочую силу, открывая возможности для привлечения работников на постоянной основе, в этом случае возрастает межфирменная мобильность. Соответственно стимулы к временному найму ослабевают.

Влияние на стабильность занятости такого мощного институционального фактора, как развитые профсоюзы, можно оценивать как на микро- (уровень фирм), так и на макроуровне. На уровне фирм профсоюзы способствуют стабильности занятости следующими тремя способами [World Employment Report 2004]:

1. Высокая заработная плата, ассоциированная с развитостью профсоюзов, удерживает работников от перехода в другую компанию, что увеличивает специфический трудовой стаж со стороны предложения. Большие издержки на оплату труда также стимулируют работодателей повышать продуктивность имеющихся трудовых ресурсов, а не нанимать новые кадры, что способствует росту стабильности занятости со стороны спроса.
2. Институциональные механизмы связи между управляющим звеном и работниками, которые обеспечивают профсоюзы, позволяют решать проблемы на местах путём подачи жалоб, а не путём увольнений, что повышает специфический стаж.
3. Многие коллективные договоры предусматривают ограничения по увольнению персонала, предлагая другие решения проблем сокращения издержек, что также положительно отражается на стабильности рабочих мест.

На макроуровне профсоюзы способствуют росту стабильности занятости через социальный диалог с представителями правительства и работодателей. В этом случае предметом договора является политика национальной заработной платы в целом; например, фиксированный минимум оплаты труда или индексация заработных плат повышает продуктивность процесса поиска соответствующего рабочего места, сокращая тем самым нестабильность занятости. В периоды экономических изменений и неопределённости социальный диалог может быть инструментом влияния на политику правительства и работодателей в отношении найма и увольнений.

Каков институциональный контекст в изучаемых нами Германии и России, в чём состоят отличия? Если США, как правило, относят к прототипу «либеральной рыночной экономики», то Германию относят к прототипу «координируемой рыночной экономики» [Hall and Soskice 2001]. Однако за последние два десятка лет традиционная немецкая система «регулируемой гибкости» претерпела значительные изменения в дерегулировании рыночных институтов, например в части защиты работников в случае увольнений. Тем не менее, вследствие огромного влияния, которое оказывают традиционные институты на рынок, современная рыночная экономика Германии остаётся сильно зарегулированной по сравнению с либеральными рыночными экономиками [Erlinghagen 2006].

Как и в любой стране, в Германии изменения в регулировании рынка труда влекут за собой изменения в стабильности занятости и защищённости работников [Bergemann, Mertens 2004]. Так, в этой стране начиная с 1985 г. регулирование временных контрактов стало менее жёстким, отпала необходимость предоставлять аргументы для найма временных работников. Максимальное количество месяцев, на которое можно было заключить временный контракт, было увеличено в 1996 г. с 18 до 24. С этого года законодательство о защите занятости было ослаблено, более того, теперь фирмы с количеством сотрудников менее 11 человек вообще не подпадали под это регулирование отношений (до 1996 г. эта цифра была равна 6). Результатом этих нововведений стало увеличение доли временных работников на 4 п. п. Это должно было бы негативным образом отразиться на стабильности занятости, что мы и наблюдаем в Западной Германии, изучая динамику среднего специфического стажа. Однако в Восточной Германии специфический стаж имеет постоянную тенденцию к росту. Возможно, частичная либерализация законодательства о защите занятости в отношении временных контрактов обусловила ограниченный приём молодых кадров на постоянную работу, вследствие чего средний специфический стаж вырос.

В России трудовое законодательство по-прежнему остаётся довольно жёстким, однако соблюдение этих законов слабо контролируется. Предполагалось, что новый Трудовой кодекс (ТК), который начал действовать в 2002 г., сможет ослабить зарегулированность занятости и сблизить фактические и формальные механизмы регулирования рынка труда. Однако в части регулирования режима занятости (срочность договора, продолжительность рабочего времени) новый ТК лишь незначительно отличается от старого КЗоТа.

Сейчас в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднемесячного заработка (до трех месяцев), а также среднемесячный заработок на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации или сокращением штата работников организации. При этом разрешается более широкий спектр форм занятости, при которых работодатель получает больше свободы действий. Например, появилась статья о работе у физических лиц, в соответствии с которой трудовой контракт может заключаться на определённый срок, а условия увольнения, режима рабочего времени, оплаты отпусков регулируются самим договором. Однако сохранились и некоторые черты прошлого жёсткого трудового законодательства. Так, при расторжении трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах [статья 296 ТК РФ], работодатель обязан в письменной форме под расписку предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за 7 календарных дней, а также выплатить пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Подытожить различия в институциональном контексте двух изучаемых стран поможет табл. 2. И Восточная Германия, и Россия являются странами с довольно жёстким трудовым законодательством о защите занятости. При этом в Германии законы строго соблюдаются, в России же механизм контроля за соблюдением законов очень слаб, поэтому работники и работодатели не всегда следуют букве закона в сфере регулирования трудовых отношений. Институт профсоюзов гораздо лучше развит

в Германии, нежели в России, что не может не сказываться на различиях в стабильности занятости в этих двух странах. Социально ориентированное государство Германии предоставляет в целом больше социальных гарантий населению, чем государство России, это означает, что и работники и безработные в Германии более защищены, чем работники и безработные в России. Такой вывод можно сделать, сравнив показатели минимальной заработной платы и пособия по безработице. Высокая защищённость работников в Германии означает затруднительный вход на рынок труда, что оказывает негативное влияние на добровольную мобильность занятых. Слабый информент в России положительно влияет на создание рабочих мест и способствует росту временной занятости, страх безработицы пересиливается желанием и потребностью найти «хорошую» работу в первичном сегменте рынка труда.

Таблица 2

Основные показатели институционального контекста России и Восточной Германии, 2005 г.

	Россия	Германия
Степень жёсткости законодательства о защите занятости	Высокая (3,3)	Средняя (2,6)
Количество дней, за которое должен быть уведомлён работник перед увольнением	За два месяца	Не меньше чем за 1 месяц в зависимости от стажа
Размер выходного пособия	Зарплата за три месяца	Законодательством не предусмотрено, но оговаривается в коллективном договоре
Степень соблюдения законов	Низкая	Высокая
Охват профсоюзами	Низкий	Высокий
Минимальная заработная плата	Низкая	Высокая, устанавливается внутри отраслей
Размер минимальной оплаты труда, в евро на конец 2005 г.	19,4	Нет данных
Средняя заработная плата, в евро в среднем за 2005 г.	182	3028 (без учета налогов)
Пособие по безработице, в евро в среднем в 2005 г.	86 (максимально возможное)	775
Количество месяцев, в течение которых выплачивается пособие по безработице	6	12

Источники данных: [Обзор занятости в России 2002; Россия и страны Европейского союза 2007; данные Федеральной службы труда Германии].

При исследовании причин трудовой мобильности важно проводить различие между движением рабочей силы и движением рабочих мест [Обзор занятости в России 2002]. Как пишут американские экономисты Давис и Холтивангер [Davis, Haltiwanger 1995], всё множество факторов, от которых зависят перемещения работников между рабочими местами, а также между состояниями занятости, безработицы и неактивности, можно разделить на две категории. В первом случае речь идёт об индивидуальных (личностных) факторах трудовой мобильности, таких, как профессиональный рост, уровень квалификации, неудовлетворённость работой, перемена места жительства, завершение учёбы, достижение пенсионного возраста, рождение ребенка и т. д. «Перемещения, происходящие под их действием, не предполагают обязательного увеличения или сокращения численности персонала отдельных фирм: она при этом может оставаться неизменной» [Обзор занятости в России 2002: 202].

Во втором случае речь идёт о таких факторах, как «появление новых рынков или упадок старых, техническое перевооружение фирм и целых отраслей, усиление или ослабление внутренней и международной конкуренции, различия в местных условиях ведения бизнеса и т. д. Как правило, они приводят к изменению общего числа рабочих мест и/или их перераспределению между отдельными предприятиями и уже через это — к переливу рабочей силы. В результате перемещения работников оказываются продиктованы перемещениями рабочих мест. Можно сказать, что к первой категории относятся в основном факторы, лежащие на стороне предложения рабочей силы, тогда как ко второй — факторы, лежащие на стороне спроса» [Обзор занятости в России 2002: 202]. Остановимся сначала на описании причин со стороны спроса на труд.

Спрос на труд — адаптация к экономическим циклам

Состояние экономики очень сильно влияет на рынок труда в целом и на стабильность занятости в частности. Бизнес-циклы определяют стратегию поведения работодателей и работников на рынке труда. Направление изменений уровня добровольных увольнений совпадает с направлением тренда развития экономики, тогда как изменения в уровне вынужденных увольнений будут иметь обратное направление относительно тренда рецессии экономики, причём в обоих случаях велико влияние на специфический стаж. В период экономического спада стабильность занятости может расти, тогда как в период подъёма — падать. Это объясняется тем, что в период экономического роста работодатели больше нанимают, так же как и работники более активны — увольняются с целью поиска новых, более хороших рабочих мест, что увеличивает долю временной занятости и снижает специфический стаж. В период спада новые рабочие места работодателями не создаются, увольнения носят вынужденный характер, поэтому работники, в свою очередь, пытаются удержать имеющуюся работу, что обуславливает рост стабильности занятости.

В процессе перехода от плановой экономики к социальной рыночной системе экономика Восточной Германии пережила глубокую трансформацию. Адаптация к новым рыночным стандартам эффективной Западной Германии на фирмах с низкой производительностью и избыточным персоналом протекала очень сложно. Критерием выживаемости бизнеса стал принцип прибыльности предприятия, вследствие чего волна увольнений⁸ и закрытия предприятий покатила по Восточной Германии в начале 1990-х годов. В процессе трансформации более четырёх миллионов человек, что составляет более трети всех занятых в Восточной Германии, были уволены. Стабильность занятости значительно снизилась, средний специфический стаж резко упал, доля временной и частичной занятости выросла в два раза. Перенос западногерманских инструментов и схем⁹ регулирования рынка труда в Восточную Германию привёл к возникновению новых «плохих» рабочих мест на периферии рынка труда, что ещё больше усилило сегментацию. Вторичный рынок труда играет значительно более важную роль в Восточной Германии, чем в Западной, уровень непостоянной занятости здесь больше в два раза, причём распространены случаи, когда временный контракт используется в качестве инструмента скрининга и через какое-то время превращается в бессрочный наём [Grotheer, Struck 2006].

Подробный обоснованный анализ изменений стабильности занятости в зависимости от стадии экономического цикла в России представлен в работе «Обзор занятости в России»; воспользуемся

⁸ «В 1990–1993 гг. нередко были случаи, когда до 80 % персонала было уволено либо отправлено на пенсию» [Grotheer and Struck, 2006].

⁹ Например, ранний выход на пенсию с последующим вознаграждением, частичная занятость, государственные временные контракты, системы переобучения и переквалификации.

идеями авторов: «Высокая трудовая мобильность в переходный период России представляется неожиданной, если учесть фон, на котором она наблюдалась: затяжная и глубокая депрессия, которая, казалось бы, должна была свести наймы и добровольные увольнения к минимуму; сохранение предприятиями разветвлённой социальной инфраструктуры, через которую работники продолжали получать значительный объём социальных благ и которая, по общему мнению, должна была привязывать их к рабочим местам; остающиеся в силе институциональные преграды на пути межрегионального перелива трудовых ресурсов (такие, как неразвитость рынка жилья, административные ограничения в виде правил прописки, высокая стоимость переездов и т. п.)» [Обзор занятости в России 2002: 110].

Рост нестабильности занятости в российской экономике авторы объясняют следующими причинами с точки зрения спроса: «Во-первых, можно, по-видимому, говорить о растущей нестабильности и уязвимости самих рабочих мест. Это относится прежде всего к рабочим местам на новых малых частных предприятиях в торговле и сфере услуг, что связано с низким уровнем выживаемости таких предприятий и высокой неопределённостью в условиях их функционирования. Во-вторых, стаж работы на недавно созданных предприятиях по определению не может быть большим. В-третьих, можно говорить о низком качестве соединения (matching) работников и рабочих мест. Это связано с сохраняющейся (и растущей) неопределённостью на рынке труда. Всесторонняя и достоверная информация о работодателях и нанимающихся на работу труднодоступна участникам рынка труда. В итоге удлиняется время, необходимое для соединения работников и рабочих мест, оно осуществляется методом проб и ошибок и зачастую реализуется через несколько транзакций (наймов и увольнений). Это напрямую влияет на темпы мобильности и продолжительность специального стажа. Наконец, нельзя сбрасывать со счетов фактор структурных сдвигов. Рост доли сектора услуг, в котором доминируют малые предприятия с высоким оборотом рабочей силы и относительно более высокой заработной платой, способствует интенсификации мобильности. Но поскольку в этом секторе велик удельный вес новых предприятий, для их работников оказывается характерен короткий специальный стаж» [Обзор занятости в России 2002: 112].

Предложение труда — индивидуальные факторы непостоянной занятости

Радикальная реорганизация экономики способствовала изменениям не только относительно спроса, но и относительно предложения. Появились новые работники — «рабочие третьей волны», они более независимы, более изобретательны. «Подобно ремесленнику доиндустриальной эпохи, обладавшему набором ручных инструментов, новые интеллектуальные рабочие (если хотите, то именно так будем их называть) обладают мастерством и информацией, которые и составляют их набор духовных инструментов. Новые рабочие значительно более похожи на независимых ремесленников, чем на взаимозаменяемых рабочих конвейера. Они моложе, лучше образованы. Они ненавидят рутину. Они предпочитают работать бесконтрольно, для того чтобы выполнять свою работу так, как они считают нужным. Они хотят иметь право слова. Они привыкли к изменению, неясности ситуации, гибкой организации. Они представляют собою новую силу, и их число растёт. По мере того как экономика совершает переход от второй волны к третьей волне, мы получаем наряду с новыми профессиями новый набор ценностей, а это подразумевает значительные последствия для работодателей в сфере правительственной политики, в марксистской политэкономии, для профсоюзов...» [Тоффлер 1968].

Почему работники инновационной экономики выбирают нестабильную форму занятости? Во-первых, работники могут отдавать предпочтение временной форме занятости вследствие того, что им необходимо располагать свободным временем для собственных целей. Хороший пример здесь представляют собой студенты Германии. Многие немецкие студенты работают по полгода, чтобы следующие полгода учиться в университете. Таким образом, студентам Германии непостоянная занятость необходима,

чтобы заработать денег себе на обучение в институте или университете. Частая смена работы, а значит, короткий специфический стаж могут быть и стилем жизни, таким мобильным людям психологически трудно работать продолжительное время на одном и том же рабочем месте.

Во-вторых, временная работа часто является единственно возможным способом заработка для индивидов, которые не могут найти постоянную работу. Причин неудачи в поиске постоянной занятости может быть много: это и отсутствие опыта работы, и длительное пребывание в безработном состоянии, и отсутствие специальных навыков, и многое другое.

В-третьих, индивиды могут устраиваться на временную работу с целью найти постоянную. Они могут проявить себя в данной организации и быть принятыми на постоянную работу или же приобрести необходимые связи и информацию, установить контакты и найти место в другой компании.

И наконец, в-четвёртых, работа по срочным контрактам может быть очень выгодна для специалистов высокого уровня и для менеджеров крупных компаний, которым предлагают солидное вознаграждение. Но заработная плата временных работников не всегда превышает зарплату постоянного персонала, чаще всего она намного меньше.

Интересно проследить отличия в характере увольнений, которые происходили в переходный период, в России и Восточной Германии. «Во всех бывших социалистических странах вынужденные увольнения по экономическим причинам (по сокращению штатов и т. п.) практиковались в крайне ограниченной степени. Поэтому на старте рыночных реформ среди причин выбытия рабочей силы в них по инерции продолжали преобладать увольнения по собственному желанию. Однако по мере углубления переходного кризиса вынужденные увольнения нарастали и вскоре стали превосходить добровольные. В среднем в странах ЦВЕ на долю таких сокращений приходилось до 25–30 % всех выбытий» [Обзор занятости в России 2002: 114].

Ситуация на рынке труда Восточной Германии и России диаметрально противоположна. Если в Восточной Германии вынужденные увольнения намного превышали добровольные выбытия (как было упомянуто выше, около трети занятых попали под сокращения в начале 1990-х годов), то в России в основном преобладали увольнения по собственному желанию. Вынужденные увольнения в нашей стране так и не получили заметного распространения. «Высвобожденные работники составляли не более 1,0–2,5 % среднегодовой численности занятых, или 4–10 % общего числа выбывших. Конечно, многие работники могли фактически вытесняться администрацией предприятий, что в какой-то мере размывает деление увольнений на добровольные и вынужденные. Но даже с учётом возможной маскировки некоторых вынужденных уходов под добровольные не вызывает сомнений, что подавляющую часть покидавших предприятия работников составляли те, кто делали это по собственной инициативе» [Обзор занятости в России 2002: 113].

По-видимому, это можно рассматривать как косвенное подтверждение высокой гибкости заработной платы, присущей российской переходной экономике и жёсткости институтов рынка труда в Германии. Действительно, если заработная плата отличается жёсткостью и работодатель лишен возможности корректировать её в зависимости от колебаний в производительности работников, то в случае резкого обесценения продукта их труда ему не остаётся ничего другого, как прибегать к вынужденным увольнениям. Что мы и наблюдали в Восточной Германии, когда большое количество предприятий было закрыто, а на оставшихся предприятиях значительная часть персонала была уволена. «В условиях гибкой заработной платы, когда возможно её прямое снижение, ситуация оказывается иной. Работникам, не желающим мириться с потерей в заработках, приходится брать инициативу по расторжению трудовых отношений на себя» [Обзор занятости в России 2002: 117]. Именно такая модель утвердилась

на российском рынке труда, и именно это является наиболее вероятным объяснением устойчивого доминирования на нём добровольных увольнений.

Мы познакомились с некоторой мировой статистикой, отражающей стабильность/нестабильность занятости, а также поговорили о причинах столь быстрого распространения нестабильной занятости и повышенной мобильности работников. А что говорят эмпирические исследования по этому поводу?

Исследования стабильности в сфере занятости в Германии

Предыдущие исследования стабильности занятости в Германии носят противоречивый характер. По данным одних авторов [Winkelmann, Zimmermann 1998], стабильность занятости увеличивается, так как снижается количество перемещений с места на место. По результатам других исследователей, стабильность занятости сокращается, об этом свидетельствует описательная статистика по длительности жизни рабочих мест. Третьи концентрировали своё внимание на временной занятости в 1990-е годы, рост которой они трактовали в пользу сокращения стабильности занятости.

Очень подробно изучают проблему роста нестабильности занятости в Германии Бергеманн и Мертенс [Bergemann, Mertens 2004], они показали, что стабильность занятости действительно сократилась в период 1980–1990-е гг. в Западной Германии. Однако не для всех демографических групп эта тенденция к снижению справедлива. Используя данные GSOEP¹⁰ для Западной Германии, авторы демонстрируют, что средний специфический стаж мужчин упал с 9,4 лет в 1984 г. до 7,5 лет в 1997 г. И если с 1980-х по 2000-е годы для женщин Великобритании и США среднее количество лет, отработанное на конкретном месте, увеличилось [Farber 1993; Marcotte 1999], то в Западной Германии тренда роста специфического стажа у женщин выявлено не было, уровень оставался примерно одинаковым. Интересно, что до 1996 г. женщины в Западной Германии, работающие неполный рабочий день, имели более длительный срок работы у одного работодателя, чем женщины, работающие полный рабочий день.

Бергеманн и Мертенс [Bergemann, Mertens 2004] выявили, что специфический стаж в Западной Германии определяется возрастом: молодые работники с большей вероятностью сами уходят от данного работодателя. Образование мало влияет на причину ухода с конкретного места работы. Плохо образованные, с низкими квалификациями работники имеют больше шансов быть временно занятыми и чаще подпадают под сокращения. Основным результатом исследования факторов специфического стажа в Германии в статье Герлаха и Стефана [Gerlach, Stephan 2005] является то, что в компаниях, которые используют коллективные договоры, специфический стаж длиннее. Поэтому работники в таких компаниях выигрывают не только от более высоких заработных плат, но и от более стабильной занятости.

Целая серия последних работ немецких учёных, опубликованная в сборнике под названием «Тренды стабильности занятости и сегментация рынка труда», касается проблемы нестабильности занятости в Восточной и Западной Германии. Между авторами завязывается спор о показателях, наиболее подходящих и лучше описывающих ситуацию нестабильности занятости в Восточной и Западной Германии.

Гротир и Штрук, авторы одной из статей в данной книге, использующие оба объективных показателя, и специфический стаж, и временную занятость делают вывод о том, что в середине 2000-х годов рынки труда Восточной и Западной Германии до сих пор значительно различаются [Grotheer and Struck 2006].

¹⁰ Та же база данных, которая была использована автором данной работы для анализа ситуации в Восточной Германии.

Несмотря на умеренный рост нестандартных форм занятости в обеих частях страны, в Восточной Германии уровень стандартной занятости несколько выше, в то же время и уровень временной занятости также превышает уровень временной занятости в Западной Германии. Если в начале 1990-х годов средний специфический стаж в Восточной и Западной Германии был на одном и том же уровне, то в конце этого десятилетия средний специфический стаж в Восточной Германии стал значительно ниже. В Восточной Германии доля работников с низким специфическим стажем (до 2 лет) составляла порядка 30 %, тогда как в Западной — около 22 %, при этом доля работников с высоким специфическим стажем (более 10 лет) в Западной Германии значительно выше. После объединения в Восточной Германии наблюдается два параллельных процесса — усиление позиций инсайдеров и соответственно рост стабильности занятости для этих групп работников и высокий уровень мобильности на периферии рынка труда, то есть рост нестабильности занятости во вторичном сегменте. Поэтому в Восточной Германии гораздо труднее устроиться на постоянную работу, так как давление конкуренции намного сильнее. Авторы приходят к выводу о том, что стабильность занятости в целом в Восточной Германии в течение 1990-х годов снизилась, а именно сократился средний специфический стаж, выросла доля временной занятости. При этом остались группы инсайдеров, стабильность занятости которых сильно выросла [Grotheer, Struck 2006].

Исследования стабильности в сфере занятости в России

В России можно найти сравнительно небольшое количество исследований, направленных именно на анализ факторов стабильности занятости, гораздо большее внимание уделяется последствиям, например, влиянию специфического стажа на заработки в рамках теории человеческого капитала, а также влиянию мобильности на накопление специфического капитала [Lehmann and Wadsworth 1999; Sabirianova 2002; Мальцева 2007]. Тем не менее есть дескриптивные обзоры, из которых авторы делают выводы о большом обороте рабочей силы, повышенной добровольной мобильности и снижении ценности специфического капитала.

Хрестоматийный анализ движения рабочей силы в России в период реформ представлен в коллективной работе «Обзор занятости в России». В обзоре показано, что «активность российских предприятий в привлечении рабочей силы поддерживалась на уровне, нетипичном для условий глубокого экономического кризиса. Этот результат вдвойне парадоксален, если учесть, что она наблюдалась на фоне огромного “навеса” избыточной рабочей силы, сохранявшегося с дореформенных времён» [Обзор занятости в России 2002: 212].

Авторы делают вывод о том, что «для российского рынка труда характерна чрезвычайно слабая закрепляемость кадров. По данным опросной статистики более половины новичков не задерживаются на полученном месте работы, оставляя его в течение первого же года. В результате, чтобы нанять и удержать одного работника, фирмы вынуждены в течение года нанимать двух. Отсюда — необходимость повторных наймов на одни и те же рабочие места, почти в равной мере актуальная как для успешных, так и неуспешных предприятий» [там же].

Как свидетельствуют полученные исследователями результаты, специфический стаж в России в переходный период сокращался. Учёные определили следующие характеристики нестабильной занятости в России: «в составе работников, имевших стаж менее года, преобладают молодые, мужчины, занятые в торговле или секторе услуг, руководители или, наоборот, неквалифицированные рабочие, занятые на малых и частных предприятиях. Эти выводы подтверждаются оценкой соответствующих регрессионных уравнений. Вне зависимости от того, используется ли в качестве зависимой переменной

средний стаж или доля работников с коротким стажем, результаты оказываются достаточно близкими» [там же].

Основной вывод, сформулированный в итоге работы, звучит следующим образом: «Основываясь на имеющихся фактах, можно утверждать, что оборот рабочей силы в России протекает интенсивнее по сравнению с другими постсоциалистическими странами, и сравним с некоторыми странами ОЭСР. Значительная доля оборота связана с перераспределением рабочей силы с крупных и средних предприятий на малые. Однако вклад чистых изменений занятости в валовой оборот рабочей силы относительно невелик. Среди рабочих оборот выше, чем среди руководителей, специалистов и служащих. При этом рынок труда оказывается сегментированным, отделяя более конкурентных и адаптивных работников от менее конкурентных и адаптивных» [Обзор занятости в России 2002: 214].

Сравнительный анализ стабильности занятости представлен в работе Лемана и Уодсуорта [Lehmann, Wadsworth 1999], где изучается динамика и показатели нестабильности занятости в трёх странах: России, Польше и Великобритании. Они определили, что специфический стаж в России значительно ниже, чем в Польше и Великобритании. Оборот рабочей силы выше для частного сектора, это утверждение справедливо для обеих стран с переходной экономикой, однако в России мобильность рабочей силы и в государственном секторе выше, чем в Польше. Исследователи выявили также, что отдача в форме заработной платы на длинный специфический стаж выше в Польше, в России же длительность пребывания на одном и том же рабочем месте оказывает небольшое влияние на размер заработной платы.

В своей работе «Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?» И. Мальцева анализирует характеристики продолжительности специфического стажа, а также приводит убедительные теоретические рассуждения о положительном эффекте заинтересованности работника или работодателя в продолжительности специфического стажа [Мальцева 2007]. Если работник заинтересован в отложенных во времени дополнительных выгодах и большей отдаче от приобретённых специфических навыков на предприятии и не намерен нести высокие издержки поиска и перехода на новое рабочее место, то он пытается сохранить трудовые отношения с данным работодателем, то есть здесь важны индивидуальные характеристики и предпочтения людей. «Ценность специфического человеческого капитала для фирмы, в свою очередь, определяется степенью уникальности работника как специалиста, масштабами осуществлённых в него инвестиций, а также величиной издержек прекращения текущих отношений занятости» [Мальцева 2007].

Исследовательница делает следующие заключения относительно специфического стажа в России: более продолжительные отношения характерны для женщин и семейных работников, что объясняется более высокими издержками, связанными с потерей работы. Данные выводы противоречат гендерным различиям в продолжительности занятости в Германии, где средний трудовой стаж на данном рабочем месте выше у мужчин, чем у женщин. Чёткой зависимости между специфическим стажем и образованием работника автор не выявил. «Среди профессиональных групп наименее стабильные отношения занятости характерны для работников сферы услуг и торговли, а также неквалифицированных работников. Стабильно длительным остаётся специфический стаж у специалистов высшего уровня квалификации... Прослеживается прямая зависимость между размером предприятия и длительностью отношений занятости: менее стабильными являются трудовые отношения на небольших по численности занятых предприятиях... На предприятиях частной формы собственности продолжительность текущих отношений занятости невысока» [Мальцева 2007].

Таковы результаты существующих исследований по изучаемой нами теме. Исходя из статистической информации, теоретических предпосылок и практических результатов предыдущих исследований, нами были сформулированы следующие гипотезы, которые тестировались в работе.

Данные и методология

Гипотезы исследования

1. Основная гипотеза данного исследования состоит в том, что институциональный контекст двух изучаемых стран будет сказываться на специфике стабильности занятости. Это значит, что детерминанты со стороны спроса и предложения должны иметь схожий характер.
2. И в России и в Восточной Германии, несмотря на различную динамику специфического стажа, наблюдается рост нестабильной занятости на рынке труда. Оценивать нестабильность занятости только лишь по показателям специфического стажа не совсем верно, необходимо принимать во внимание уровень непостоянной занятости.
3. Главными факторами, определяющими специфический стаж и вероятность временной занятости, являются индивидуальные и семейные характеристики респондента, а именно: пол, возраст, семейное положение, количество детей и доход других членов семьи.
 - Основываясь на результатах предыдущих исследований, мы формулируем гипотезу о том, что *нестабильная занятость в Восточной Германии скорее характерна для женщин, чем для мужчин*. В данном случае мы исходим из того, что женщины в ходе неравного доступа к «хорошим» рабочим местам чаще попадают в сегмент «плохих» рабочих мест, который ассоциируется с непостоянной занятостью, низкими заработками и неопределённостью в будущем. Несмотря на то что их средний специфический стаж может быть выше, чем у мужчин, проблема нестабильности рабочих мест для женщин носит более явный характер. *В России проблема нестабильности занятости более актуальна для мужчин*, так как женщины в среднем имеют более высокий уровень образования и ориентированы на постоянную занятость.
 - *Нестабильная занятость характерна для крайних возрастных групп (17–24 года и 55–65 лет), это обусловлено тем, что именно для этих возрастных групп вероятность временной занятости является наиболее высокой*. Специфический стаж для молодых людей является более низким по определению, для самой старшей возрастной группы специфический стаж значительно варьирует. Эта гипотеза справедлива для обеих стран.
 - *Семейное положение и количество детей оказывает положительное воздействие на специфический стаж и вероятность быть занятым на постоянной основе и России и в Германии*. Это связано с тем, что при наличии семьи человек становится более ответствен и ограничен в переходе на другую работу. Решение о смене работы принимается более обдуманно, рискованные ситуации избегаются. *Большой доход других членов домохозяйства позволяет человеку чувствовать себя более защищённым и более свободно вести себя на рынке труда, что способствует мобильности, а значит, менее стабильной занятости*.
4. В соответствии с теорией человеческого капитала [Беккер 2005] преимущества в специальных знаниях и навыках будут давать преимущества на рынке труда, увеличивая стабильность занятости. Чем выше у человека образование и чем выше его профессионально-должностная группа по рангу, тем больше шансов имеет индивид занимать стабильное рабочее место в первом сегменте на рынке труда. То есть *чем выше образование и профессиональный статус, тем длиннее специфический стаж и тем меньше вероятности иметь временную работу*.

5. Анализ влияния только индивидуальных характеристик на стабильность занятости может привести к смещённости результатов, поэтому в анализ были включены переменные, характеризующие место работы: размер предприятия, тип собственности предприятия и режим занятости (полная/неполная). Переменная отрасли в анализ не включалась, так как данные РМЭЗ не содержат такой информации за ранние годы. Однако предыдущий опыт исследований подтвердил значимое влияние этого фактора на продолжительность специфического стажа и временную занятость.
- *Чем крупнее предприятие, тем больше вероятность того, что индивид будет иметь постоянную занятость и длительный стаж работы.*
 - *В бюджетном секторе концентрируются, как правило, более стабильные рабочие места, так как вероятность экономических причин сокращения предприятий довольно мала. Поэтому у респондентов, работающих на предприятиях с государственной собственностью, специфический стаж будет дольше, а вероятность иметь временную занятость мала.*
 - *Неполная занятость полностью ассоциируется с нестабильной занятостью, а именно с низким специфическим стажем и большой вероятностью непостоянной занятости.*
6. Характеристики локального рынка труда также важны для определения стабильности занятости. Тип поселения (город или село) во многом определяет жизнь проживающих в нём людей. *Чем крупнее населённый пункт, тем больше шансов трудоустроиться, тем шире выбор у работника, что положительно влияет на мобильность.* В селе выбор рабочих мест ограничен, поэтому работники стараются удержать своё рабочее место, что объясняет более стабильную занятость. *Уровень безработицы также оказывает положительное влияние на длительность пребывания на одном и том же рабочем месте, вместе с тем с ростом безработицы снижаются возможности найма в «хорошем» сегменте рынка труда, то есть растёт сегмент временной занятости.*

Перейдём теперь к практическому анализу и обсуждению полученных результатов данного исследования. Начнём с описания данных и методологии.

Источники используемых данных

Данное исследование основывается на массивах данных, допускающих максимально возможную сопоставимость. Для этого они должны иметь схожую методологию выборки и схожие переменные. Предварительный анализ показал, что это возможно при использовании Российского мониторинга экономики и здоровья (РМЭЗ) для России и Панельного социально-экономического обследования домохозяйств (GSOEP) для Германии. Анкеты этих обследований очень похожи, отобранные вопросы для идентификации показателей совпадают практически полностью.

Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения. Данные РМЭЗ, который проводится с интервалами в 1–2 года, будут использованы за 1996–2005 гг. Российский мониторинг экономики и здоровья представляет собой серию проводившихся в нашей стране в 1992–2006 гг. общенациональных репрезентативных опросов, осуществлённых в два этапа по двум различным репрезентативным общероссийским выборкам. В данной работе мы используем восемь волн с 7 по 14. В 1996 г. было опрошено 3750 домохозяйств, в 1998 г. — 3830. Объёмы выборки в 2000 и 2001 гг. составили 4718 и 4528 домохозяйств соответственно. В 2002 г. было опрошено 4489 домохозяйств, в 2003 г. — 4718, в 2004 г. — 4711, в 2005 г. — 4572 домохозяйств. Анкета РМЭЗ заполняется всеми членами семьи (взрослыми и детьми). Таким образом, количество опрошенных варьирует примерно

от 8300 до 10200 человек. В ходе опроса собирается информация по следующим разделам: миграция, работа, медицинское обслуживание, оценка здоровья и т. д. Для достижения наших целей будем использовать индивидуальные данные, касающиеся работы.

Главное преимущество данного исследования для нас состоит в том, что анкета содержит вопрос о дате приёма на работу на рабочее место, занимаемое на момент опроса. То есть данные позволяют посчитать специфический стаж для каждого работника. Однако в РМЭЗ отсутствуют специальные вопросы о типе занятости, о формах контракта. Поэтому данные РМЭЗ не позволяют выделить временную занятость, определяемую с точки зрения продолжительности действия трудового договора. В мониторинге имеется лишь вопрос о наличии приработков и оказании временных услуг, что мы и возьмём за основу определения случайно занятого работника. Таким образом, РМЭЗ позволяет оценить наличие только случайной занятости, понимаемой как выполнение разовых работ при отсутствии постоянного места работы.

Поэтому в данном исследовании используется дополнительный источник российских данных, чтобы оценить уровень и масштабы временной занятости в целом. *Обследование населения по проблемам занятости (ОНПЗ)* проводится ежегодно начиная с 1992 г., исследование основано на методологии, унифицированной в соответствии с требованиями Международной организации труда (МОТ). В 1992–1995, 1997 и 1998 гг. данные приводятся по состоянию на последнюю неделю октября, в 1996 г. — на последнюю неделю марта. С 1999 г. обследование проводится ежеквартально по состоянию на последнюю неделю второго месяца квартала (на конец февраля, мая, августа, ноября). В данной работе будут использоваться данные за год в среднем, что позволит в какой-то степени избавиться от проблемы сезонности в данных. Исследование проводится во всех регионах РФ на основе выборочного метода опроса. Единицами наблюдения являются домашние хозяйства и члены этих домохозяйств, лица в возрасте от 15 до 72 лет. Количество респондентов составляет 540 тыс. человек в 1992–1996 гг. и 270–300 тыс. человек в 1997–2006 гг.

Немецкое социально-экономическое панельное обследование населения (German Socio-Economic Panel Study — GSOEP) — это репрезентативное панельное исследование домохозяйств и опросы их членов по широкому кругу вопросов (работа, здоровье, доходы, показатели социального самочувствия и т. д.). Концепция обследования состоит в том, чтобы опрашивать одни и те же домохозяйства каждый год, как правило, опрос проводится в марте. Панель была введена в 1984 г. в Западной Германии и в 1990 г. — в Восточной Германии. Общая выборка составляет порядка 20 тыс. человек для последних лет, для Восточной Германии — примерно 3,5–4,5 тыс. человек.

В нашем исследовании мы используем десять волн. Это 13-я волна для Западной Германии и 7-я волна для Восточной Германии, которые были проведены в 1996 г., объём выборки составил 8606 и 3882 человек соответственно. 14-я волна для Западной Германии и 8-я волна для Восточной Германии, объём выборки которых составил 8467 и 3844 индивида соответственно. 15-я волна для Западной Германии с выборкой 8145 человек и 9-я волна для Восточной Германии с выборкой 3730 человек были проведены в 1998 г. 16-я волна для Западной Германии и 10-я волна для Восточной Германии были организованы в 1999 г., объём выборки составил 7909 и 3709 человек соответственно. 17-я волна для Западной Германии и 11-я волна для Восточной Германии, объём выборки которых составил 7623 и 3687 индивида соответственно, были проведены в 2000 г. 18-я волна для Западной Германии и 12-я волна для Восточной Германии, которые были проведены в 2001 г., объём выборки составил 7424 и 3576 человек соответственно. 19-я волна для Западной Германии и 13-я волна для Восточной Германии, объём выборки которых составил 7175 и 3466 индивида соответственно. 20-я волна для Западной Германии с выборкой 6999 человек и 14-я волна для Восточной Германии с выборкой 3453 человек были проведены в 2003 г. 21-я волна для Западной Германии и 15-я волна для Восточной

Германии были организованы в 2004 г., объём выборки составил 6809 и 3435 человек соответственно. 22-я волна для Западной Германии и 16-я волна для Восточной Германии с объёмом выборки 6575 и 3311 индивидов соответственно были проведены в 2005 г.

Эти данные позволяют анализировать различные аспекты трудовой биографии респондента, в том числе его текущий статус на рынке труда, тип контракта, характеристики рабочего места и характеристики самого работника. В ходе обследования респондентам задавался практически идентичный вопрос о дате приёма на работу (о которой сообщает опрашиваемый), позволяющий вычислить специфический стаж в годах и месяцах. Данные также позволяют идентифицировать непостоянно занятых по срочным контрактам.

Методология

Стабильность занятости является одним из главных вопросов для исследователей рынка труда, тогда почему при международных сопоставлениях мы часто сталкиваемся с противоречивыми результатами? Это происходит не только потому, что исследователи используют разные базы данных для своих расчётов, но и потому, что для измерения стабильности занятости используется различная методология. Так, например, в литературе очень живо обсуждается вопрос о том, как лучше оценивать стабильность занятости, когда в качестве индикатора используется специфический стаж. Статья Ерлинггагена и Мюге [Erlinghagen, Muhge 2006] посвящена как раз сравнительному анализу двух методов оценки специфического стажа, в ней разбираются преимущества и недостатки дескриптивного оценивания среднего специфического стажа и вероятности длительности специфического стажа (survivor rates).

Оценивание показателя среднего специфического стажа позволяет избежать проблем смещения вправо по определению, так как используется информация, относящаяся к прошлому или настоящему. Тогда как вероятность длительности специфического стажа можно интерпретировать как вероятность того, что работник будет работать у данного работодателя в течение определённого времени в будущем. Основное очевидное отличие этих двух методов оценки стабильности занятости состоит в том, что средний специфический стаж показывает определённые цифры, а вероятность длительности специфического стажа указывает лишь на вероятность остаться на данном рабочем месте на какой-то период времени. Используя репрезентативные данные для Западной Германии, авторы показывают, что использование этих двух методов даёт разные, противоречивые результаты. Так анализ распределений для среднего специфического стажа свидетельствует о том, что в целом стабильность занятости выше для мужчин, тогда как расчёты вероятности сохранить рабочее место демонстрируют более высокую стабильность для женщин.

Возникает естественный и справедливый вопрос: какой метод оценки стабильности занятости наиболее адекватно описывает реальность? Однако, как справедливо замечают немецкие исследователи, однозначно ответить на него нельзя, так как эти методы нацелены на совершенно разные задачи [Erlinghagen, Muhge 2006]. Поэтому, чтобы понимать весь сложный комплекс социальных процессов, необходимо использовать все возможные методы оценки стабильности занятости.

В итоге в своей работе Ерлинггаген и Мюге делают вывод о том, что при анализе стабильности занятости предпочтительнее использовать показатель вероятности длительности специфического стажа [Erlinghagen, Muhge 2006]. Однако чтобы использовать данный метод оценки нестабильности занятости в сравнительном анализе применительно к России и Восточной Германии, необходимо иметь ретроспективные данные о предыдущих рабочих местах. К сожалению, данные РМЭЗ не располагают такой информацией. Поэтому в данной работе автор использует показатель среднего специфического стажа.

Оценка факторов нестабильности занятости

Объективно судить о стабильности/нестабильности занятости в стране по одному показателю невозможно, поэтому в ходе практического анализа мы будем использовать ещё два индикатора: доля работников с коротким специфическим стажем и уровень случайной/временной занятости. В регрессионном анализе детерминант стабильности занятости в качестве зависимых переменных используются три индикатора: логарифм специфического стажа, дамми-переменная для короткого специфического стажа (менее 2 лет) и дамми для случайной занятости.

Детерминанты специфического стажа

Для оценки факторов, определяющих длительность специфического стажа, используется ряд регрессионных моделей, от простых к сложным, для того чтобы получить объективные и верифицированные оценки детерминант стабильности занятости. Анализ начинается с простой модели МНК, уравнение которой выглядит следующим образом:

$$\ln(Ten_i) = a_0 + a_1 * X_i + a_2 * Z_i + a_3 * U_j + a_4 * year + a_5 * region + e,$$

где Ten_i — специфический стаж к моменту опроса, $a_0 - a_5$ — коэффициенты;

X_i — вектор индивидуальных характеристик, таких, как пол, возраст, семейное положение, количество детей, образование, профессионально-должностная группа, доход других членов домохозяйства;

Z_i — характеристики рабочего места (тип собственности предприятия, размер предприятия; полная/неполная занятость);

U_i — характеристики локального рынка труда (тип поселения, уровень безработицы в регионе);

$year$ — набор дамми-переменных, отражающих год опроса;

$region$ — дамми-переменные для регионов;

e — необъяснённый остаток.

Однако оценки простой модели МНК могут быть неверны из-за смещённости выборки. Проблема состоит в том, что оценка производится только на подвыборке занятых, куда не входят безработные и неактивные. Для того чтобы элиминировать эффекты смещённости, мы оцениваем регрессионную модель с коррекцией Хекмана. Основными объясняющими переменными в уравнении отбора являются пол, возраст, образование, тип поселения, количество детей до 1 года, количество детей в возрасте от 2 до 3 лет, количество детей в возрасте от 4 до 6 лет и доход других членов домохозяйства.

Когда в основном уравнении и в уравнении отбора используются одни и те же независимые переменные, это может привести к смещённости результатов оценивания. Для того чтобы исключить дополнительное влияние переменных, которые присутствуют в уравнении отбора, на коэффициенты основного уравнения, были рассчитаны предельные эффекты.

Детерминанты короткого стажа и случайной занятости

Эконометрическая модель probit-регрессии, где в качестве зависимой переменной выступает дамми-переменная короткого специфического стажа (менее двух лет) выглядит следующим образом:

$$\Pr(Y_i = 1) = F(a_0 + a_1 * X_i + a_2 * Z_i + a_3 * U_j + a_4 * year + a_5 * region + e),$$

где F — функция стандартного нормального распределения вероятностей, $a_0 - a_5$ — коэффициенты;

X_i — вектор индивидуальных характеристик, таких как пол, возраст, семейное положение, количество детей, образование, профессионально-должностная группа, доход других членов домохозяйства;

Z_i — характеристики рабочего места (тип собственности предприятия, размер предприятия; полная/неполная занятость);

U_i — характеристики локального рынка труда (тип поселения, уровень безработицы в регионе);

$year$ — набор дамми-переменных, отражающих год опроса;

$region$ — дамми-переменные для регионов;

e — необъяснённый остаток.

Вторая модель probit-регрессии для оценки факторов случайной занятости представлена следующим образом:

$$\Pr(Y_i = 1) = F(a_0 + a_1 * X_i + a_2 * region + a_3 * U_j + a_4 * year + e),$$

где F — функция стандартного нормального распределения вероятностей, $a_0 - a_5$ — коэффициенты;

Y_i — дамми-переменная «случайной/постоянной» занятости (1 — случайно занятый, 0 — постоянно занятый);

X_i — вектор индивидуальных характеристик, таких как пол, возраст, семейное положение, количество детей, образование, доход других членов домохозяйства;

U_i — характеристики локального рынка труда (тип поселения, уровень безработицы в регионе);

$year$ — набор дамми-переменных, отражающих год опроса;

$region$ — дамми-переменные для регионов;

e — необъяснённый остаток.

Идентификация нестабильно занятых в массиве данных

Основные зависимые переменные (индикаторы нестабильной занятости):

- 1. Специфический стаж** — количество лет, отработанных человеком на одном конкретном рабочем месте. Идентификация осуществляется с помощью вопроса о дате принятия на текущую работу на данном предприятии. Вопрос идентичен в двух анализируемых массивах данных РМЭЗ и

GSOEP. В результате мы получили количественную переменную с сильным смещением вправо. Для того чтобы смягчить проблему смещённости, мы берём логарифм специфического стажа.

2. **Короткий специфический стаж** — ситуация, когда человек занят на одном и том же рабочем месте менее двух лет. Данный индикатор отражается с помощью дамми-переменной, где 1 — это специфический стаж менее двух лет, 0 — специфический стаж 2 года и более.
3. **Непостоянная занятость** — занятость, трудовые отношения при которой ограничены во времени. Для РМЭЗ — это случайная занятость, которая выделяется с помощью ответов респондентов на вопрос анкеты о наличии у них приработков или оказании временных услуг при отсутствии основной работы (к сожалению, в РМЭЗ нет вопроса о типе контракта). Как уже было сказано выше, данные РМЭЗ не дают возможности анализировать занятость по типу найма/контракта. Здесь возможно идентифицировать лишь случайную занятость. Вопрос, на основе которого мы выделяем интересующую нас категорию случайных работников, выглядит следующим образом:

В течение последних 30 дней Вы занимались (ещё) какой-нибудь работой? Может быть, Вы сшили кому-то платье, подвезли кого-нибудь на машине, занимались репетиторством, помогли кому-то с ремонтом, или делали что-то другое?

1. Да.
2. Нет.
3. Затрудняюсь ответить.

Положительный ответ на этот вопрос означает, что респондент имеет случайную работу. При этом он может иметь и основную постоянную работу, в этом случае приработки являются второй (дополнительной) занятостью. В данной работе рассматривались лишь те случайно занятые, кто отрицательно ответили на вопрос о наличии основной работы, но дали положительный ответ о наличии приработков и оказании временных услуг.

На данных GSOEP можно выделить как временную, так и случайную занятость. Для того чтобы сравнения были адекватными, было принято решение: и на немецких микроданных идентифицировать и включить в эконометрический анализ случайную занятость (*marginal employment*), которая выделяется с помощью вопроса о типе занятости. Вопрос переводится на русский язык так:

Каков Ваш статус на рынке труда?

1. Постоянно занятый.
2. Постоянно занятый неполный рабочий день.
3. Учащийся без отрыва от производства.
4. Случайно занятый.
5. Военнослужащий.
6. В отпуске по уходу за ребенком.

В ходе статистического анализа будет использован и показатель временной занятости для обеих стран. Для Германии здесь используется та же база данных GSOEP, где специальный вопрос о типе контракта позволяет выделить временную занятость.

Чтобы выделить временную занятость на российском рынке труда, использовался второй источник данных — Обследование населения по проблемам занятости (ОНПЗ). Идентификация непостоянно занятых по данным ОНПЗ производилась по вопросу о типе найма, по которому работает респондент. Занятость, которую можно определить как непостоянную, в рамках обследования рабочей силы РОССТАТА подразделяется на срочную (контракт заключён на определённый срок), случайную (разовую, временную), связанную с выполнением определённого объёма работ или услуг, и последняя категория — на устной договорённости. В нашем анализе все четыре категории непостоянной занятости объединены в одну — непостоянная занятость¹¹.

Выборка, на которой мы производим анализ, представляет собой совокупность респондентов, активных на рынке труда, в возрасте от 17 до 65 лет, которая репрезентирует генеральную совокупность, а именно: активное население России и Германии в возрасте от 17 до 65 лет. Общая выборка слитого массива занятых по данным РМЭЗ за 1996–2005 гг. составляет 29266 респондентов для России (за вычетом военнослужащих и работников сельского хозяйства и с корректировкой массива данных по доходам) и 36822 человек для Восточной Германии (за вычетом военнослужащих, государственных чиновников¹², работников сельского хозяйства и с корректировкой по доходам). Все эконометрические оценки проводились также и для подвыборки Западной Германии (на той же базе данных GSOEP), которая бралась в качестве контрольной группы для сравнения полученных результатов. Слитый массив занятых за 1996–2005 гг. составил 93641 респондентов (за вычетом военнослужащих, государственных чиновников, работников сельского хозяйства и с корректировкой по доходам). После того как мы описали методологию и выборку, приступим к непосредственному анализу состояния рынков труда России и Германии.

Анализ результатов

Масштаб и динамика нестабильной занятости в России и Восточной Германии

В России на протяжении всего рассматриваемого в данной работе периода можно было наблюдать постепенное сокращение среднего специфического стажа, а в обеих частях Германии, наоборот, наметился постепенный устойчивый рост этого показателя (см. рис. 2). Более того, средний специфический стаж в Восточной Германии сравнялся со средним специфическим стажем в Западной Германии и к 2005 г. составил чуть больше 10 лет. Для российской экономики средний специфический стаж работников составляет почти семь лет. Объяснить такую разнонаправленную динамику этого индикатора стабильности занятости можно несколькими причинами.

Во-первых, основное воздействие на снижение стабильности занятости в России оказал процесс реструктуризации, сокращения отраслей промышленности и роста сектора услуг, а также перераспределение работников с крупных предприятий на средние и малый бизнес. Во-вторых, в 2000–2007 годы в России наблюдался экономический рост, который положительно коррелирует с мобильностью работников в поисках лучших рабочих мест, а также обуславливает потребности работодателей в новых кадрах для адаптации к увеличившемуся спросу на рынках. В-третьих, слабый инфорсмент позволяет работодателям легче оперировать с временной занятостью, спрос на которую вырос в связи с благополучным положением экономики.

¹¹ Далее в анализе термины «непостоянная занятость» и «временная занятость», «непостоянные работники» и «временные работники» будут использоваться как синонимы.

¹² Государственные служащие по определению имеют постоянную стабильную занятость, их нельзя уволить, поэтому, чтобы избежать проблемы эндогенности, мы удалили из выборки государственных чиновников.

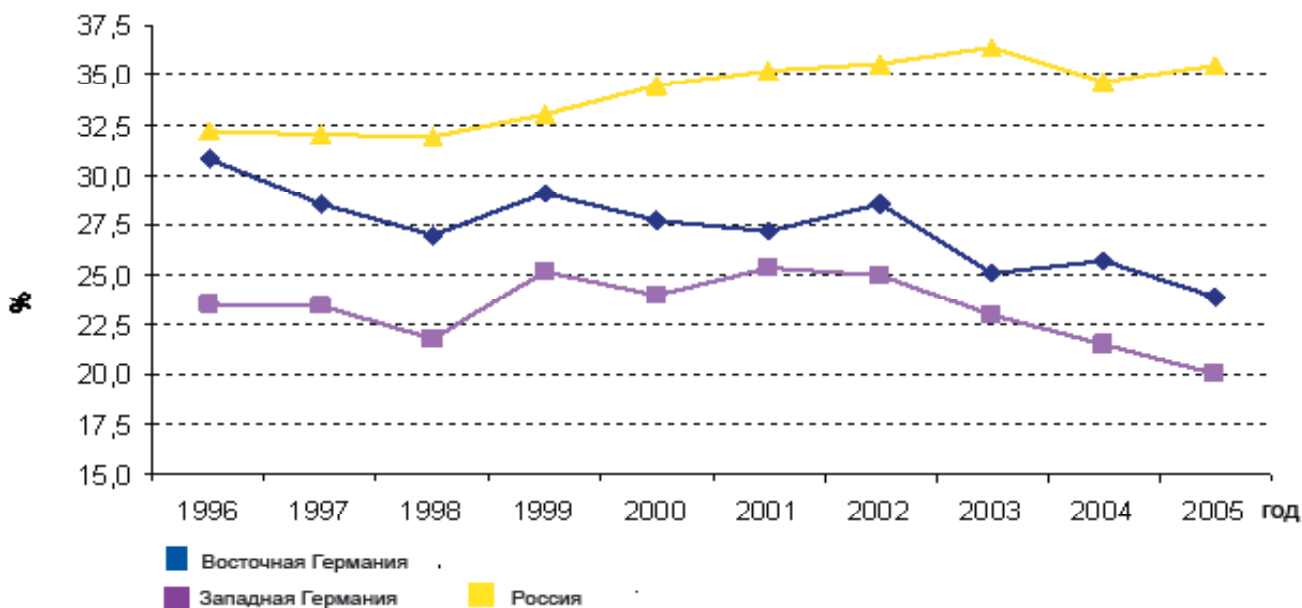


Источник: РМЭЗ, GSOEP.

Рис. 2. Динамика среднего специфического стажа за 1996–2005 гг. в России и в Германии

Объяснительными факторами для роста специфического стажа в Восточной Германии могут служить восстановление экономики после сильного шока, усиление профсоюзов, а также демографические изменения в структуре занятых [Grotheer, Struck 2006]. Кардинальных изменений в количестве лет, отрабатываемых работниками у одного и того же работодателя, в развитых западных странах не наблюдалось, это мы видим на примере Западной Германии.

Динамика следующего показателя, доли занятых с коротким (менее двух лет) специфическим стажем, подтверждает тренды изменений предыдущего индикатора стабильности занятости в России и Германии (см. рис. 3).

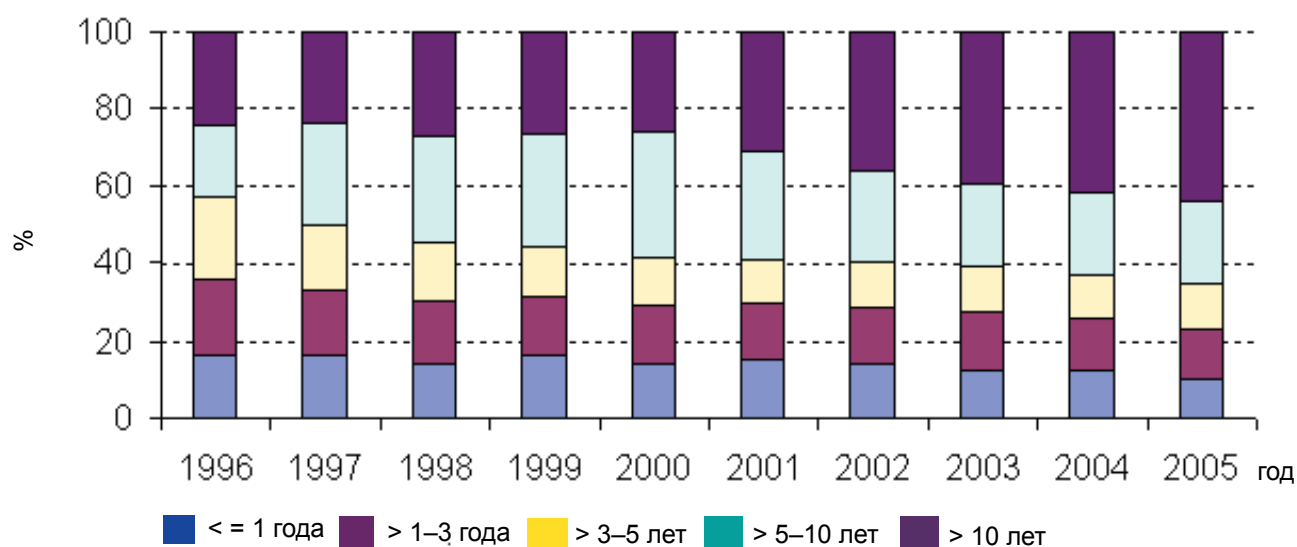


Источник: РМЭЗ, GSOEP.

Рис. 3. Динамика доли занятых с коротким специфическим стажем за 1996–2005 гг. в России и в Германии

В России был довольно большой процент таких работников (32 %) в 1996 г. и увеличился ещё на 3 п. п. к 2005 г. Доля работников с коротким специфическим стажем в Западной Германии варьировала очень слабо — от 22 до 20 %. Из рис. 4 видно, что в Восточной Германии процент занятых у одного работодателя менее двух лет стремительно сокращается (с 31 % в 1996 г. до 23 % в 2005 г.). Сравнив полученные результаты с работой Гротера и Штрака [Grotheer and Struck 2006], которые анализируют занятость за более ранний период, мы можем сделать убедительный вывод о том, что рынок труда в Восточной Германии стал более стабильным в отношении специфического стажа (показатели короткого специфического стажа в начале 1990-х годов превышали отметку в 35 %). Это может означать, что позиции тех, кто имеют работу, укрепились за последние 15 лет.

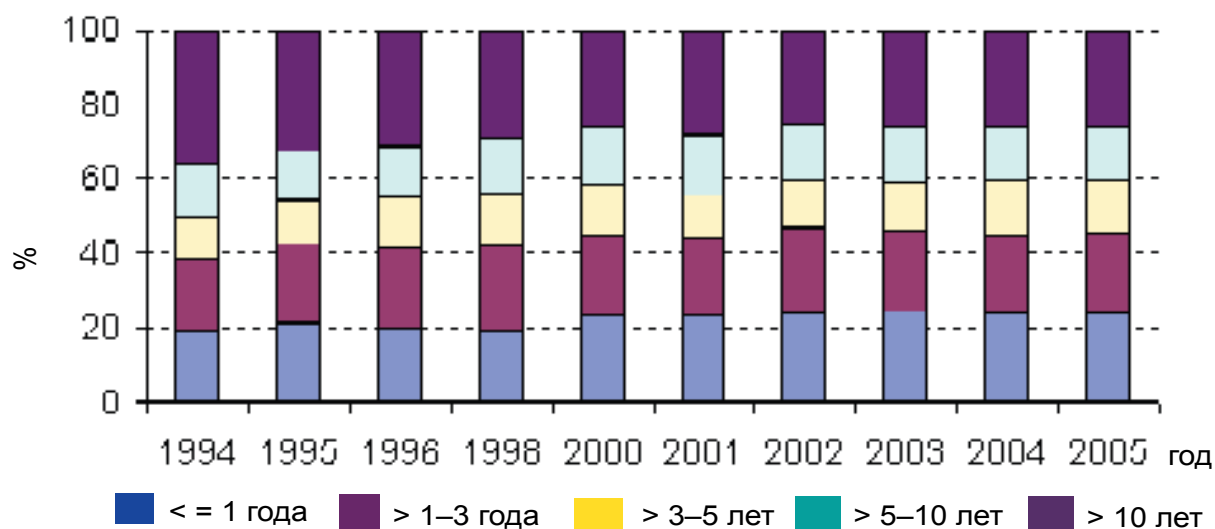
В Восточной Германии увеличилась также доля тех работников, чей специфический стаж составляет более 10 лет. Судя по графику на рис. 4, распределение по специфическому стажу сместилось в сторону длинного специфического стажа в силу того, что усилилась стабильность рабочих мест, которые были созданы в середине 1990-х годов. Наибольшие изменения претерпел сегмент рабочих мест, «жизнь» которых составляла от 3 до 5 лет, доля работников с таким специфическим стажем сократилась в 2 раза. Доля работников со специфическим стажем от 5 до 10 лет в 2005 г. практически осталась неизменной по сравнению с началом изучаемого периода, хотя в начале XXI в. можно заметить явное её увеличение. Доля самых нестабильных занятых, чей специфический стаж составляет менее одного года, постепенно снижалась с 17 до 10 %.



Источник: GSOEP.

Рис. 4. Распределение специфического стажа в Восточной Германии, 1996–2005 гг.

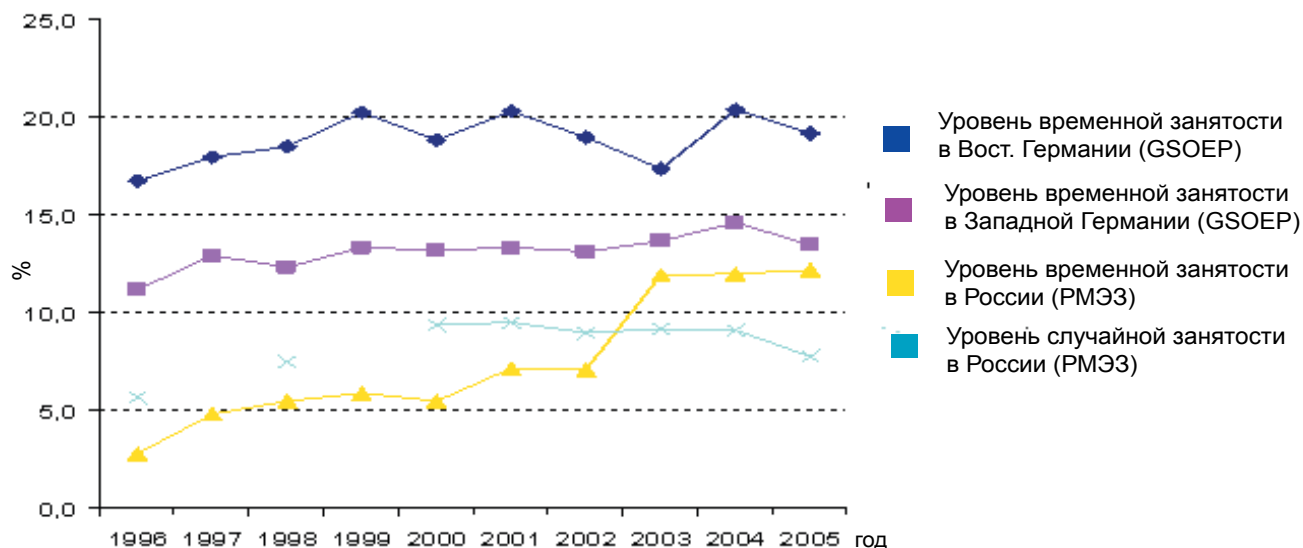
В России мы видим обратные тенденции (см. рис. 5). На протяжении всего анализируемого периода распределение по специфическому стажу смещалось в сторону краткосрочных отношений с данным работодателем. Доля работников с наименьшим специфическим стажем (менее года) выросла с 19 до 24 %. Если в 1996 г. около половины всех работников были заняты на одном рабочем месте менее пяти лет, то к 2005 г. специфический стаж до пяти лет имело уже 60 % занятых. Этот рост произошёл за счёт сокращения доли работников с длинным специфическим стажем (более 10 лет).



Источник: РМЭЗ.

Рис 5. Распределение специфического стажа в России, 1996–2005 гг.

Однако мы не можем однозначно судить о стабильности занятости в целом, пользуясь лишь показателями среднего специфического стажа и его распределениями. Так, несмотря на разную динамику показателей специфического стажа, следующий рис. 6 свидетельствует о росте сегмента нестабильной занятости, а именно временных контрактов, в обеих странах.



Источник: ОНПЗ, РМЭЗ и GSOEP.

Рис 6. Уровень временной и случайной занятости в России и Германии, 1996–2005 гг.

Наиболее постоянный и довольно значимый уровень временной занятости (около 12–14 %) наблюдается в Западной Германии. Как мы уже успели убедиться в предыдущих разделах, такие значения данного показателя являются средними для развитых стран со стабильной экономикой. Довольно жёсткое трудовое законодательство в отношении занятости Германии объясняет повышенный спрос на эту форму

занятости. Безусловным лидером по показателю временной занятости из трёх рассматриваемых нами рынков труда является рынок труда Восточной Германии. В период с 1996 по 2005 гг. здесь произошёл небольшой рост уровня занятых по временным контрактам (с 16 до 19 %), причём в отдельные годы он составлял более 20 %. Россия пережила резкий всплеск доли работников, оформленных на временной основе. Если в начале 1990-х годов доля непостоянной занятости составляла менее 3 %, то к концу изучаемого периода она возросла до 12 %, а это примерно 7,5 млн занятых. Уровень случайной занятости, самой крайней формы непостоянной занятости, в России также заметно вырос, и уже в 2000–2001 гг. был сопоставим с уровнем безработицы.

Итак, мы проанализировали два объективных показателя стабильности занятости в России и Германии, причём полученные результаты по Восточной Германии на первый взгляд довольно противоречивы. Судя по динамике индикатора среднего специфического стажа, в Восточной Германии явно наблюдается стабилизация ситуации на рынке труда, тогда как уровень временной занятости говорит о существовании и небольшом росте довольно значимого сегмента нестабильных рабочих мест. Здесь можно привести несколько вариантов объяснений такого расхождения. Во-первых, автор согласен с немецкими коллегами в том, что рынок Восточной Германии очень сегментирован, что отражается на положении инсайдеров и аутсайдеров, а именно отмечается тенденция к усилению и укреплению позиций инсайдеров (о чём свидетельствует неизменно высокий процент занятых на стандартных рабочих местах) и ухудшению стабильности занятости во вторичном сегменте рынка труда. Во-вторых, увеличились случаи продления временных контрактов у одного и того же работодателя, это может объяснить, почему средний специфический стаж вырос, а временная занятость по-прежнему высока. В-третьих, очень важно влияние демографического фактора старения населения: помимо общеевропейских демографических сдвигов в сторону старшего поколения, для Восточной Германии характерна большая трудовая миграция молодёжи в западную часть или другие страны. Вход на локальный рынок труда для молодёжи затруднён ввиду большой конкуренции и высокой безработицы, чаще всего им предлагают временные контракты, с помощью которых работодатели решают сразу две проблемы, а именно: сокращение издержек на оплату труда и отбор кадров.

Для России рост временной и случайной занятости означает диверсификацию занятости: традиционная стандартная форма занятости перестаёт быть единственным способом взаимодействия работника и работодателя (хотя уровень постоянной занятости остаётся самым большим). Хотя временный наём по-прежнему сильно регулируется законом, слабый инфорсмент и жёсткое трудовое законодательство о защите занятости способствуют росту непостоянной занятости как способу сокращения издержек для работодателей. Что происходит с предложением труда, нам поможет разобраться следующий раздел по социально-демографическим характеристикам среднего специфического стажа и непостоянной занятости.

Детерминанты нестабильной занятости

В соответствии с обсуждённой выше методологией были произведены оценки детерминант трёх объективных индикаторов нестабильности занятости, а именно: специфического стажа, вероятности короткого специфического стажа и случайной занятости. Прежде чем приступить к непосредственному представлению результатов, необходимо кратко остановиться на тех проблемах, которые возникли в ходе анализа данных.

Во-первых, в качестве зависимой переменной для первых четырёх моделей мы использовали логарифм специфического стажа, а не стаж в абсолютных единицах. Это помогло нам частично избавиться от

смещённости вправо значений специфического стажа (так как он не может быть отрицательным). Во-вторых, возникает проблема эндогенности с возрастом; для того чтобы протестировать, насколько расходятся результаты оценивания факторов специфического стажа в зависимости от возраста, все используемые эконометрические спецификации предварительно были оценены на разных возрастных подвыборках. Полученные коэффициенты практически не отличались друг от друга, причём характер взаимосвязей с различными характеристиками был неизменен для всех возрастных подвыборок. Вследствие чего был сделан вывод о том, что фактор возраста не оказывает негативного воздействия в части смещённости результатов на нашу изначальную выборку. В-третьих, ещё раз заметим, что в силу ограниченности данных по России мы не можем применить здесь более подходящую эконометрическую модель для оценки коэффициентов вероятности продолжительности данной работы (Hazard rate function и Cox Regression). Именно поэтому мы используем ещё две модели оценивания факторов нестабильности занятости: probit-регрессии для вероятности короткого специфического стажа и вероятности случайной занятости.

Стоит также заметить, что переменная «доход других членов семьи» могла также вызвать смещённость результатов из-за взаимозависимости с переменной наличия супруга (оговоримся, что тем респондентам, кто не имели супруга/и, был присвоен доход равный нулю). Для того чтобы проверить наши результаты на такую смещённость от мультиколлинеарности, мы оценили две спецификации с учётом переменной доходов от других членов домохозяйства и без неё. Коэффициенты при этом свою значимость не теряли и не сильно отличались в значениях (на уровне третьей цифры после запятой), а общий показатель силы объяснения данной спецификации был выше для первого случая. Для того чтобы выявить все мультиколлинеарные зависимости среди предикторов, были рассчитаны коэффициенты парных корреляций. Анализ показал, что значимые коэффициенты не превышали 0,35, что подтверждает отсутствие связей между включёнными в анализ объясняющими переменными.

Довольно неожиданно, что основной полученный результат состоит в том, что различий в установленных зависимостях от индивидуальных характеристик и характеристик рабочего места в России и Восточной Германии практически нет, скорее здесь есть расхождения с Западной Германией. Более того, значения коэффициентов для некоторых переменных очень близки. Исходя из разнонаправленных выявленных тенденций в динамике специфического стажа в России и Восточной Германии, предполагалось, что и определяющие её факторы будут различны. Однако, как мы видим, почти все направления взаимосвязей совпадают. Это свидетельствует о том, что наша основная гипотеза может быть верна: стабильность занятости во многом определяется институциональным контекстом.

В использованных нами моделях учесть влияние институционального контекста напрямую практически невозможно, хотя страновой контекст схватывается немного через переменную года опроса. Если индивидуальные характеристики и характеристики рабочего места имеют примерно одинаковое влияние на специфический стаж в двух странах, а динамика показателей специфического стажа различается, то должен быть ещё какой-то фактор, который будет объяснять эти различия. Его мы не наблюдаем, но знаем, что его влияние неодинаково в этих странах, поэтому логично сделать вывод о том, что именно этот фактор может объяснять разнонаправленную динамику стабильности занятости по показателю специфического стажа.

Остановимся подробнее на выявленных взаимосвязях и проверим наши гипотезы, основываясь сразу на всех полученных результатах. Оговоримся, что результаты всех типов моделей (МНК-регрессия, МНК-регрессия с коррекцией Хекмана, probit-регрессии для вероятности короткого специфического стажа и вероятности случайной занятости) соотносятся между собой и практически не имеют противоречий (см. табл. П1–П3 Приложения). Более того, как показали результаты корректировки выборки по Хекману

(с помощью уравнения отбора в занятость), применительно к России эта процедура не имеет смысла, а для Восточной и Западной Германии она имела смысл только лишь для логарифма специфического стажа. Поэтому в Приложении представлены конечные модели, на основе которых производился анализ, а именно: коэффициенты МНК-регрессии, предельные эффекты МНК-регрессии с коррекцией Хекмана; предельные эффекты *probit*-регрессий для вероятности короткого специфического стажа и вероятности случайной занятости. Возможное объяснение незначимой процедуры коррекции состоит в том, что выборка бралась для всего населения в целом. К примеру, если бы мы разделили выборку по полу, тогда влияние смещённости выборки на результаты было бы более сильным.

Гипотеза о том, что для женщин Восточной Германии вероятность нестабильной занятости выше, чем для мужчин, не подтвердилась. Так же как и российские женщины, они скорее всего будут относиться к сегменту стабильной занятости. Логарифм специфического стажа имеет отрицательную зависимость от переменной «мужской пол». Таким образом, для женщин выше вероятность иметь более длительный специфический стаж и меньше вероятность иметь случайную занятость. Резко контрастирует здесь Западная Германия, где наблюдается характерная для многих европейских стран более высокая вероятность иметь непостоянную занятость и короткий специфический стаж для женщин. Это может быть связано с тем, что недавно произошёл массовый выход женщин на рынок труда, который сопровождался сложным процессом поиска работы в «хорошем» сегменте рынка труда, традиционно женщины в Западной Германии были малоактивными на рынке труда. Выйдя на рынок, они заполнили в основном малопривлекательные рабочие места с временной или частичной занятостью. Исторически сложилось так, что женщины Восточной Германии больше ориентированы на работу, причём на полную занятость¹³.

Гипотеза о влиянии возраста подтвердилась. Как и следовало ожидать, нестабильная занятость характерна для более молодых работников, вместе с тем для самой старшей возрастной группы наличие случайной занятости более вероятно, чем для группы средних возрастов.

Семейные характеристики по-разному влияют на стабильность занятости работников. Наличие супруга положительно влияет на стабильность занятости. У семейных работников специфический стаж выше, чем у несемейных, а вероятность иметь случайную занятость ниже. Однако наличие детей либо незначимо (например, для России), либо отрицательно влияет на специфический стаж. Причём количество детей в семье обуславливает случайную занятость. Гипотеза о влиянии дохода других членов домохозяйства на стабильность занятости не подтвердилась, наоборот, чем выше доход других членов семьи, тем более стабильную занятость имеет респондент.

Интересно проследить зависимость стабильности занятости от таких показателей человеческого капитала, как образование и квалификация. Мы получили лишь частичное подтверждение нашей гипотезы. Сравнения с работниками, имеющими университетский диплом, показали, что специфический стаж в России выше у лиц с более низким образованием, тогда как вероятность случайной занятости меньше у работников с высшим образованием. Такой результат может говорить о том, что категория работников, обладающих более ценным человеческим капиталом, а именно высшим образованием, более мобильна, причём перемещения проходят в первичном секторе (о чём свидетельствует отрицательная зависимость с вероятностью случайной занятости, которая сконцентрирована во вторичном сегменте).

В Восточной Германии взаимосвязь специфического стажа с уровнем образования и профессиональной квалификацией имеет U-образную форму (что также показал анализ распределения среднего

¹³ В 1989 г. уровень активности среди женщин в Восточной Германии был равен 90,9 %, тогда как в Западной Германии он не превышал 59 % [Statistical yearbook of the FRG 1990 and 1991].

специфического стажа по образованию и профессионально-должностной структуре). По сравнению со специалистами наибольшую вероятность быть стабильно занятыми имеют квалифицированные рабочие со средним специальным образованием. Неквалифицированные работники скорее, чем специалисты, попадут в сегмент нестабильной занятости. Руководители и менеджеры верхнего звена с большей вероятностью имеют длительные отношения с работодателем и с меньшей вероятностью заняты на случайных работах по сравнению со специалистами. Теория человеческого капитала не полностью объясняет связь индикаторов стабильности занятости с показателями образования и квалификации. Мы можем дополнить эти объяснения тем, что, как правило, квалифицированные рабочие со средним специальным образованием в Германии заняты на крупных и средних предприятиях, где стабильность занятости выше, а вероятность временных контрактов и случайной занятости мала.

Характеристики рабочего места, а в нашем анализе это размер, тип собственности предприятия и режим занятости (полная/неполная), действительно оказывают значимое воздействие на стабильность занятости. Как мы и предполагали в гипотезах, размер предприятия положительно влияет на специфический стаж и отрицательно — на вероятность быть случайно занятым. Средние и крупные предприятия предоставляют больше социальных гарантий и гарантий по сохранению рабочего места по сравнению с молодым малым бизнесом, который сильно подвержен влиянию экономических изменений. Государственный сектор также представляет собой более стабильный сегмент рабочих мест, куда идут работники, ориентированные на стабильную занятость, пусть даже с меньшей заработной платой по сравнению с частным сектором. Частичная форма занятости оказывает отрицательный эффект на стабильность занятости как в России, так и в Германии.

Гипотеза о влиянии характеристик локального рынка труда на стабильность занятости подтвердилась. Действительно, специфический стаж городских работников менее длинный, чем у сельских жителей. Работники, проживающие в городе, более мобильны, так как, с одной стороны, они сами больше склонны к переменам, а с другой — они имеют больше возможностей выбора. Уровень безработицы оказывает отрицательное воздействие на стабильность занятости, то есть чем выше безработица в регионе, тем длиннее специфический стаж. Но вместе с тем высокая безработица увеличивает случайную занятость, то есть сегмент «плохих» неустойчивых рабочих мест.

Заключение

Данная работа была посвящена анализу факторов стабильности занятости в России и Восточной Германии, в двух странах со схожим институциональным прошлым и разным институциональным контекстом в наши дни. Преимущество исследования состоит в том, что в качестве данных были использованы репрезентативные ряды данных обследований домохозяйств в России (РМЭЗ) и Германии (GSOEP), вопросники которых хорошо сопоставимы. Основная цель для автора состояла в том, чтобы выявить различия в индикаторах стабильности занятости, проанализировать их динамику и выделить факторы, объясняющие стабильность занятости в этих странах. Ключевым предположением было то, что основную роль в различиях стабильности занятости играет институциональный контекст, тогда как факторы со стороны спроса и предложения могут совпадать. В качестве основных индикаторов анализа стабильности занятости использовались объективные показатели: специфический стаж и уровень временной занятости.

Итак, мы определили, что стабильность занятости выше в Восточной Германии, где соблюдается жёсткое трудовое законодательство и предоставляются большие социальные гарантии населению. Однако рынок труда в этой стране очень сегментирован, и вторичный сектор состоит из крайне

неустойчивых, плохо защищённых рабочих мест. Для него характерна временная/случайная занятость, уровень которой находится на довольно высокой отметке (почти 20 %). Поэтому автор полностью согласен с выводом немецких коллег о том, что судить однозначно о стабильности занятости в Восточной Германии нельзя [Grotheer, Struck 2006]. Есть два ярко выраженных сегмента на рынке труда Восточной Германии, в одном сосредоточены инсайдеры, чей специфический стаж неуклонно растёт (с 7 до 10 лет), в другом — аутсайдеры, представляющие собой в основном временных работников, занятость которых крайне нестабильна по природе.

Делать выводы о ситуации стабильности занятости в России несколько проще, так как все рассмотренные показатели свидетельствуют об одном и том же. В последние 10 лет наметился устойчивый рост нестабильности занятости: специфический стаж снижается, временная занятость растёт, а также в целом увеличивается оборот рабочей силы и мобильность. Интересно, что хотя в России формальные институциональные рамки по идее должны повышать стабильность занятости, она, наоборот, устойчиво падает. Например, несмотря на то что процесс признания безработных в органах службы занятости довольно сложный, при этом размер выплачиваемого пособия по безработице невелик, это не сдерживает уровень добровольных увольнений, то есть не повышает стабильность занятости. Специфический стаж в России продолжает снижаться, в то время как доля непостоянной занятости — расти (в 2005 г. она составила около 12 %).

Какое значение имеет повышение или сокращение стабильности занятости? «Как высокие, так и низкие темпы движения рабочей силы имеют свои плюсы и минусы. Высокая мобильность свидетельствует об отсутствии серьёзных барьеров на пути перераспределения трудовых ресурсов, о способности фирм и самих работников быстро реагировать на изменения в условиях спроса и предложения на рынке труда. Вместе с тем частая смена работы ведёт к утрате специфических профессиональных навыков и повышает транзакционные издержки, сопровождающие взаимодействие работников и работодателей.

Отсутствие мобильности, то есть стабильность занятости, также не поддаётся однозначной нормативной оценке. С одной стороны, она может свидетельствовать о сильной мотивированности работников и их преданности целям компании, быть результатом значительных инвестиций в специальную подготовку. С другой стороны, создание условий для долгосрочной занятости может препятствовать проведению гибкой кадровой политики, что особенно опасно в экономической среде, подверженной сильным и частым колебаниям. Возникает риск сегментации рынка труда, при которой одни работники имеют гарантии долгосрочной занятости, тогда как другие их лишены и, следовательно, несут основное бремя адаптации к меняющимся условиям. Из-за того, что количество вакансий, открытых рынку, сокращается, поиск работы может затягиваться, и переходить в длительную безработицу, требуя значительных выплат из социальных фондов [Обзор занятости в России 2002]. Что мы и наблюдаем в Восточной Германии, где специфический стаж растёт и деление на внутренние и внешние рынки труда (ядро и периферию) усиливается [Koehler et al. 2006].

В число причин, объясняющих рост нестабильной занятости, который мы наблюдаем во многих странах мира, входят глобализационные процессы и технические изменения; институциональный контекст и институциональные изменения; экономические факторы со стороны спроса; а также факторы со стороны предложения; культурные особенности и многое другое.

Оценив влияние детерминант со стороны предложения и спроса и убедившись в схожести полученных результатов, мы подтвердили предположение о том, что институциональный контекст — это основной параметр, регулирующий стабильность занятости в стране. Традиционные практики несоблюдения работодателями формальных законов и правил и слабого инфорсmenta со стороны государства помогает объяснить тот факт, что жёсткие формальные институты, направленные на стабилизацию занятости в России, не оказывают такого сильного воздействия на рост стабильности занятости, как в Германии.

Такие важные предикторы стабильности занятости со стороны спроса, как размер предприятий и тип собственности, были учтены в нашем эмпирическом анализе. Чем крупнее предприятие, тем ниже вероятность короткого специфического стажа и случайной занятости. Работники государственных предприятий имеют более стабильную занятость, чем работники частного сектора. Эти выводы справедливы и для Германии, и для России, причём они не противоречат результатам других исследователей [Gerlach, Stephan 2005; Mumford, Smith 2004; Bergemann, Mertens 2004; Grotheer, Struck 2006].

Следующим важным моментом нашего анализа было выявление индивидуальных характеристик, которые влияли на стабильность занятости. К их числу относятся пол, возраст, образование, наличие супруга/и и квалификация. В отличие от Западной Германии в России и Восточной Германии женщины заняты на более стабильных рабочих местах, они с меньшей вероятностью являются временными и случайными работниками, а их специфический стаж длиннее, чем у мужчин. Положительная корреляция стабильности занятости с возрастом вполне ожидаема и логична. Как мы и предполагали в гипотезах, фактор наличия супруга/и отрицательно воздействует на вероятность иметь короткий специфический стаж и случайную занятость. А вот гипотеза о влиянии человеческого капитала (образования и квалификации) на стабильность занятости не подтвердилась. Как показывают оценки, низкий специфический стаж характерен больше для лиц с высшим образованием, однако вероятность случайной занятости — больше для малообразованных работников. Самую стабильную занятость имеют квалифицированные рабочие со средним специальным образованием. Объяснение состоит в том, что подавляющая их часть работает на крупных и средних предприятиях, где выше стабильность занятости и уровень социальных гарантий.

Основной вывод работы состоит в том, что несмотря на различия в динамике показателей стабильности занятости обе изучаемые страны переживают рост нестабильности занятости, причём Восточная Германия в меньшей степени, так как инсайдеры рынка труда, наоборот, испытывают повышение стабильности. В соответствии с полученными результатами стабильность занятости обусловлена одними и теми же детерминантами со стороны спроса и предложения, причём направление взаимосвязей в подавляющем большинстве случаев совпадает. Это косвенно свидетельствует о том, что не наблюдаемый в моделях институциональный контекст играет основную роль в объяснении различий в стабильности занятости в России и Восточной Германии.

Литература

- Бек У. 2000. *Общество риска. На пути к другому модерну*. М.: Прогресс-Традиция; 202–230.
- Беккер Г. 2005. *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории*. Пер. с англ. под ред. Р. И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ.
- Бехтель М. 2001. *Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы*. www.moskau.diplo.de
- Гидденс Э. 2005. *Социология*. М.: Эдиториал УРСС.
- Гимпельсон В. Е. 2004. *Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространённость*. Препринт ГУ ВШЭ WP3/2004/02. М.: ГУ ВШЭ.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р. 2006. Нестандартная занятость и Российский рынок труда. *Вопросы экономики*. 2006. 1: 122–143.

- Кастельс М. 2000. Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем. В кн.: Кастельс М. *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана М.: ГУ ВШЭ. http://polbu.ru/kastels_informepoch/ch36_all.html
- Капелюшников Р. И. 2001. *Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации*. М.: ГУ ВШЭ.
- Карабчук Т. С. 2006. Случайная занятость. В сб.: Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. (ред.) *Нестандартная занятость в российской экономике*. М.: ГУ ВШЭ.
- Кодекс законов о труде Российской Федерации*. 2000. М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство «ЭКМОС».
- Мальцева И. 2007. *Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?* Препринт WP15/2007. М.: ГУ ВШЭ.
- Обзор занятости в России*. Выпуск № 1 (1991–2000 гг.). 2002. Авторский коллектив: Вишневская Н. Т., Гимпельсон В. Е., Горбачева Т. Л., Капелюшников Р. И. и др. М.: Бюро экономического анализа. ТЕИС.
- Подшибякина Н. 2006. Социально-трудовые отношения в условиях переходной экономики. *Общество и экономика*. 11–12: 40–85.
- Соболева И. 2004. Социальная защищенность работников на Российском рынке труда. *Общество и экономика*. 7–8: 321–338.
- Россия и страны Европейского союза*. 2007. М.: Изд-во Росстат.
- Толфлер Э. 1986. *Будущее труда*. М.: Наука. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Toffler/_FutW.php
- Aaronson D., Sullivan D. 1998. The Decline of Job Security in the 1990s: Displacement, Anxiety and Their Effect on Wage Growth. *Economic Perspectives, Federal Reserve Bank of Chicago*. Q1: 17–43.
- Auer P. 2005. Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalised World. *Employment Strategy Papers ILO*. 1.
- Auer P., Cazes S. 2002. *Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from Industrialized Countries*. Geneva: International Labour Office.
- Bergemann A., Mertens A. 2004. Job Stability Trends, Layoffs and Transitions to Unemployment: an Empirical Analysis for West Germany. *IZA Discussion Paper*. 1368.
- Blossfeld H.-P., Klijzing E., Mills M., Kurz K. 2005. *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London and New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- Booth A., Francesconi M., Frank J. 2002. *Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?* Bonn: Institute for the Study of Labour. Discussion Paper. 673.
- Bryson A., Cappellari L., Lucifora C. 2004. Do Job Security Guarantees Work? *CEP Discussion Paper*. 661.
- Cahuk P., Postel-Vinay F. 2001. *Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance*. Bonn. Institute for the Study of Labour. Discussion Paper. 381.

- Cazes S., Nesporova A. 2003. *Labour Market in Transition. Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
- Cebian I. et al. 2000. *Atypical Work in Italy and Spain: the Quest for Flexibility at the Margin in Two Supposedly Rigid Labor Markets*. Kalamazoo, Michigan W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Davis S. J., Haltiwanger J. 1995. Measuring Gross Worker and Job Flows. Cambridge. *NBER Working paper*: 5133.
- De Grip A., Hoevenberg J., Willems E. 1997. Atypical Employment in the European Union. *International Labour Review*. 136 (1): 49–71.
- De Witte H., Naswall K. 2003. «Objective» vs «Subjective» Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*. London: Thousand Oaks and New Delhi. 24 (2): 149–188.
- Doeringer P., Piore M. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: DC Heath.
- Erlinghagen M. 2006. The Case of West Germany — Flexibility and Continuity in the German Labour Market. In: Koehler Ch., Junge K., Schroder T., Struck O. (eds.) *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation*. Jena: University of Jena; 111–121.
- Erlinghagen M., Muhge G. 2006. How to Measure Job Stability — A Comparison Two Measurement Concepts. In: Koehler Ch., Junge K., Schroder T., Struck O. (eds.) *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation*. Jena: University of Jena; 146–162.
- Farber H. 1993. Are Lifetime Jobs Disappearing? Job Duration in the United States: 1973–1993. *National Bureau of Economic Research Working paper*: 5014.
- Farber H. 1997. The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981–1995. *Brooking Papers: Microeconomics*; 55–142.
- Ferber M., Waldfogel J. 1998. The Long-term Consequences of Nontraditional Employment. *Monthly Labor Review*. May.
- Gerlach K., Stephan G. 2005. Individual Tenure and Collective Contracts. *IAB Discussion Paper*. 10.
- Gottschalk P., Moffit R. 1999. Changes in Job Instability and Insecurity Using Monthly Survey Data. *Journal of Labour Economics*. 17 (4 Part).
- Green F. 2003. The Rise and Decline of Job Insecurity. University of Kent at Canterbury *Economics Discussion Paper*. 03 (05).
- Gregg P., Wadsworth J. 1994. A Short History of Labour Turnover, Job Tenure, and Job Security, 1975–1993. *Oxford Review of Economic Policy*. 11 (1).
- Grotheer M., Struck O. 2006. The Case of Eastern and Western Germany — Employment stability in Germany. In: Koehler Ch., Junge K., Schroder T., Struck O. (eds.) *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation*. Jena: University of Jena; 130–145.
- Hall R., Lazear E. 1984. The Excess Sensitivity of Layoffs and Quits to Demand. *Journal of Labour Economics*. 2: 233–258.

- Hall A., Soskice D. 2001. An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hall P. A., Soskice D. (eds.). *Varieties of Capitalism — The Institutional Foundation of Comparative Advantage*. Oxford; 1–68.
- Hashimoto M. 1981. Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment. *American Economic Review*. 71 (3): 475–482.
- Hogan S., Ragan Ch. 1995. Job Security and Labour Market Flexibility. *Canadian Public Policy*. 21 (2): 174–186.
- Housman S., Polivka A. 2000. The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability. In: Neumark D. (ed.) *On the Job: Is Long-Term Employment a Thing of the Past?* New York: Russell Sage Found.
- Hubler D., Hubler O. 2006. *Is There a Trade-off Between Job Security and Wages in Germany and the UK?* Bonn: Institute for the Study of Labour. Discussion Paper. 2241.
- Hudson K. 1998. *Duality and Dual Labor Markets*. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association, San Francisco, CA. August.
- Hunt J. 2001. Post-Unification Wage Growth in East Germany. *The Review of Economics and Statistics*. 83 (1): 190–195.
- Jaeger D., Stevens A. 1999. Is Job Stability in the United States Falling? Reconsidering Trends in the Current Population Survey and Panel Study of Income Dynamics. *Journal of Labour Economics*. 17 (4, Part 2).
- Kahn L. 2007. Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995–2001. *IZA Discussion Paper*. 3241.
- Kalleberg A. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. 26: 341–365.
- Köhler C., Junge K., Schröder T., Struck O. (eds.) 2006: Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. SFB-Mitteilungen. *Jena Papers*. 16. www.sfb580.uni-jena.de
- Lehmann H., Wadsworth J. 1999. Tenures that Shook the World: Worker Turnover in Russia, Poland and Britain. *IZA Discussion Paper*. 90.
- Lechner M. 1999. Earnings and Employment Effects of Continuous Off-the Job Training in East Germany after Unification. *Journal of Business and Economic Statistics*. 17(1): 74–90.
- Lechner M., Wunsch C. 2006. *Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to Take Off*. Bonn: Institute for the Study of Labour. Discussion Paper. 2363.
- Lindbeck A., Snower, D. J. 1988. *The Insider–Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Mass.; London: MIT-Press.
- Lindbeck A., Snower D. 2002. *The Insider–Outsider Theory: a Survey*. Bonn: Institute for the Study of Labour. Discussion Paper. 534.
- Marcotte D. 1999. Has Job Stability Declined?: Evidence from the Panel Study of Income Dynamics. *American Journal of Economics and Sociology*. 58(2): 197–216.
- Mumford K., Smith P. 2004. *Job Tenure in Britain: Employee Characteristics Versus Workplace Effects*. Bonn: Institute for the Study of Labour. Discussion Paper. 1085.

- Neumark D. 2000. Changes in Job Stability and Job Security: a Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence. Cambridge. *National Bureau of Economic Research Working Papers*. 7472.
- Neumark D., Polsky D., Hansen D. 1999. Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 1990s. *Journal of Labour Economics*. 17(4). Part 2: Changes in Job Stability and Job Security: 29–64.
- Pearce J. 1998. Job Security is Important, but Not for the Reason You Might Think: The Example of Contingent Workers. In: Cooper C. L., Rousseau D. M. (eds). *Trend in Organizational Behaviour*. New-York: John Wiley; 31–46.
- Sabirianova K.. 2002. The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia. *Journal of Comparative Economics*. 30 (1): 191–217
- SOEP Group. 2001. The German Socio-Economic Panel (GSOEP) After More Than 15 Years — Overview. *Vierteljahrshfte zur Wirtschaftsforschung*. 70: 7–14.
- Spence J. 1973. Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*. 87 (3): 355–374.
- Sousa-Poza A. 2004. Job Stability and Job Security: a Comparative Perspective on Switzerland's Experience in the 1990s. *European Journal of Industrial Relations*. 10: 31–49.
- Sorensen A. B. 1983. Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. *Zeitschrift für Soziologie*. 12 (3): 203–224.
- Statistical Yearbook of the FRG 1990 and 1991.
- Sverke M., Hellgren J. 2002. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51: 23–42.
- Valetta R. 1999. Declining Job Security. *Journal of Labour Economics*. 17(4). Part 2: Changes and Job Security: 170–197.
- Winkelmann R., Zimmermann K. F. 1998. Is Job Stability Declining in Germany? Evidence from Count Data Models. *Applied Economics*. 30 (11): 1413–1420.
- World Employment Report. 2004–2005. *ILO Interment Publications*. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>

Приложение

Таблица III

Коэффициенты регрессии МНК и предельные эффекты МНК с коррекцией Хекмана для оценки факторов логарифма специфического стажа в России и Германии за 1996–2005 гг. (на базе данных РМЭЗ и GSOEP)

Логарифм специфического стажа	Россия				Восточная Германия				Западная Германия			
	МНК-регрессия		Предельные эффекты коррекции Хекмана		МНК-регрессия		Предельные эффекты коррекции Хекмана		МНК-регрессия		Предельные эффекты коррекции Хекмана	
	коэффициенты	станд. ошибки	коэффициенты	станд. ошибки	коэффициенты	станд. ошибки	коэффициенты	станд. ошибки	коэффициенты	станд. ошибки	коэффициенты	станд. ошибки
Пол (1 – мужчины)	-0,264***	0,034	-0,244***	0,016	-0,075***	0,02	-0,075***	0,01	0,073***	0,01	0,023**	0,01
Возраст:												
17–25 лет	-1,508***	0,043	-1,226***	0,024	-0,970***	0,03	-1,104***	0,02	-1,219***	0,02	-1,262***	0,01
26–35 лет	-0,553***	0,036	-0,517***	0,020	-0,438***	0,02	-0,391***	0,02	-0,553***	0,01	-0,436***	0,01
36–45 лет	Базовая категория сравнения											
46–55 лет	0,331***	0,040	0,417***	0,019	0,183***	0,02	0,304***	0,02	0,462***	0,01	0,395***	0,01
56–65 лет	0,696***	0,059	1,099***	0,022	0,392***	0,03	0,754***	0,02	0,855***	0,02	0,877***	0,01
Образование:												
ниже среднего	0,242***	0,047	0,450***	0,022	0,076	0,04	0,139***	0,03	0,425***	0,02	0,437***	0,01
среднее и средне-специальное	0,164***	0,037	0,174***	0,018	0,057**	0,02	0,140***	0,02	0,425***	0,01	0,367***	0,01
высшее	Базовая категория сравнения											
Состояние в браке (1 — состоит в браке)	0,118***	0,035	-0,028*	0,017	0,226***	0,02	0,076***	0,02	0,240***	0,01	0,192***	0,01
Количество детей	-0,016	0,019	0,012	0,009	-0,081***	0,02	-0,014	0,01	-0,071***	0,01	-0,007	0,01
Доход других членов домохозяйства	-1,6e-06***	1,0e-06	1,3e-06**	5,3e-07	-0,012	0,01	-0,059	0,01	0,007*	0,00	0,065***	0,00
Частичная занятость (менее 30 часов)	-0,096**	0,038	0,004	0,017	-0,312***	0,03	-0,161***	0,02	-0,416***	0,01	-0,232***	0,01
Занятость в государственном секторе	0,342***	0,029	0,090***	0,013	0,335***	0,02	0,191***	0,01	0,129***	0,01	0,033***	0,01
Размер предприятия по количеству работников:												
до пяти работников	-0,685***	0,070	-0,331***	0,031	-0,721***	0,03	-0,437***	0,03	-0,641***	0,02	-0,374***	0,01
6–20 работников	-0,572***	0,049	-0,260***	0,023	-0,614***	0,03	-0,334***	0,02	-0,526***	0,01	-0,298***	0,01
21–200 работников	-0,258***	0,040	-0,110***	0,018	-0,446***	0,02	-0,221***	0,02	-0,399***	0,01	-0,204***	0,01
201–2000 работников	0,109***	0,041	0,032	0,019	-0,166***	0,02	-0,049*	0,02	-0,136***	0,01	-0,070***	0,01
более 2000 работников	Базовая категория сравнения											
Профессиональная принадлежность:												
руководители	0,019	0,033	0,019	0,033	0,149**	0,06	-0,021	0,05	0,142***	0,03	0,050	0,03
специалисты	Базовая категория сравнения											
служащие	-0,312***	0,045	-0,121***	0,019								

См. продолжение табл. III

Продолжение табл. III

квалифицированные рабочие	-0,187***	0,043	-0,059***	0,020	0,149***	0,02	0,140***	0,02	0,105***	0,01	0,082***	0,01
неквалифицированные рабочие	-0,843***	0,053	-0,291***	0,026	-0,570***	0,03	-0,465***	0,02	-0,345***	0,01	-0,288***	0,01
Проживание в городе (1 — да)	-0,175***	0,039	-0,234***	0,018	-0,085***	0,02	-0,081***	0,01	-0,035***	0,01	-0,036***	0,01
Уровень безработицы в регионе	0,015***	0,005	0,027***	0,003	0,001	0,00	0,007*	0,00	-0,000	0,00	0,004*	0,00
Количество детей до 1 года			-0,126***	0,028			-0,163***	0,02			-0,141***	0,01
Количество детей от 2 до 3 лет			-0,094***	0,018			-0,226***	0,02			-0,215***	0,01
Количество детей от 4 до 6 лет			0,019	0,015			-0,090***	0,02			-0,074***	0,01
Constanta	1,517***	0,088			1,722***	0,08			1,587***	0,03		
Количество наблюдений	17 469	29 266	21 631	36 822	58 201	93 641						
R2	0,267			0,297			0,346					
athrho			-0,996				-2,42***				-2,39***	

Производился контроль на региональные различия и год опроса

Значимость на уровне: ,01 — ***; ,05 — **; ,1 — *

Таблица П2

Предельные эффекты регрессионной модели probit для оценки факторов вероятности низкого специфического стажа (до 2 лет) в России и Восточной Германии за 1996–2005 гг., на базе данных РМЭЗ и GSOEP

Вероятность низкого специфического стажа (дихотомическая переменная)	Россия		Восточная Германия	
	коэффициенты	станд. ошибки	коэффициенты	станд. ошибки
Пол (1 — мужчины, 0 — женщины)	0,062***	0,010	0,005	0,01
Возраст:				
15–25 лет	0,397***	0,015	0,289***	0,03
26–35 лет	0,112***	0,012	0,142***	0,03
36–45 лет	Базовая категория сравнения			
46–55 лет	–0,050***	0,012	–0,082***	0,02
56–65 лет	–0,097***	0,016	–0,062**	0,02
Образование:				
ниже среднего	–0,049***	0,014	0,021	0,02
среднее и средне-специальное	–0,039***	0,011	–0,015	0,01
высшее	Базовая категория сравнения			
Состояние в браке (1 — состоит в браке)	–0,040***	0,011	–0,063***	0,01
Количество детей	0,004	0,006	0,015	0,01
Доход других членов домохозяйства	2,5e–07**	3,2e–07	0,006*	0,00
Частичная занятость (менее 30 часов)	0,016	0,012		
Занятость в государственном секторе	–0,110***	0,009	–0,054***	0,01
Размер предприятия по количеству работников:				
до пяти работников	0,173***	0,024	0,170***	0,03
6–20 работников	0,152***	0,016	0,141***	0,02
21–200 работников	0,056***	0,013	0,100***	0,02
201–2000 работников	–0,034***	0,013	0,027	0,02
более 2000 работников	Базовая категория сравнения			
Профессиональная принадлежность:				
руководители	–0,042**	0,021	–0,178***	0,02
специалисты	Базовая категория сравнения			
служащие	0,083***	0,015		
квалифицированные рабочие	0,050***	0,014	–0,132***	0,01
неквалифицированные рабочие	0,225***	0,018	–0,191***	0,01
Проживание в городе (1 — да)	0,039***	0,011	0,064	0,03
Уровень безработицы в регионе	–0,003**	0,002	0,005	0,01
Constanta				
Количество наблюдений	17 447	22672		
Pseudo R2	0,134	0,15		

Производился контроль на региональные различия и год опроса
 Значимость на уровне: ,01 – ***; ,05 – **; ,1 – *

Таблица ПЗ

Предельные эффекты регрессионной модели probit для оценки факторов случайной занятости в России и Восточной Германии за 1996–2005 гг., на базе данных РМЭЗ и GSOEP

Вероятность случайной занятости (дихотомическая переменная)	Россия		Восточная Германия	
	коэффициенты	станд. ошибки	коэффициенты	станд. ошибки
Пол (1 — мужчины, 0 — женщины)	0,024***	0,004	0,016*	0,01
Возраст:				
15–25 лет	0,021***	0,006	0,211***	0,03
26–35 лет	0,012***	0,005	0,014	0,02
36–45 лет	Базовая категория сравнения			
46–55 лет	0,007	0,006	0,047*	0,01
56–65 лет	0,050***	0,010	0,019**	0,02
Образование:				
ниже среднего	0,064***	0,007	0,255***	0,03
среднее и средне-специальное	0,024***	0,005	–0,019*	0,01
высшее	Базовая категория сравнения			
Состояние в браке (1 — состоит в браке)	–0,041***	0,005	–0,049***	0,01
Количество детей	0,010***	0,002	0,034***	0,01
Доход других членов домохозяйства	–1,1e–07*	1,4 e–07	0,007*	0,00
Проживание в городе (1 — да)	–0,027***	0,005	0,085*	0,02
Уровень безработицы в регионе	0,005***	0,001	0,001	0,00
Constanta				
Количество наблюдений	29 102		23877	
Pseudo R2	0,094		0,067	
Производился контроль на региональные различия и год опроса				
Значимость на уровне: ,01 – ***; ,05 – **; ,1 – *				