

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

С.Ю. Роцин, А.А. Слесарева

**НАЕМ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Препринт WP15/2012/06
Серия WP15

Научные труды
Лаборатории исследований
рынка труда

Москва
2012

Редактор серии WP15
«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»
С.Ю. Рошин

Рошин, С. Ю., Слесарева, А. А. Наем молодых работников на российском рынке труда : Препринт WP15/2012/06 [Текст] / С. Ю. Рошин, А. А. Слесарева ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 35 с.

В работе рассматривается проблема найма молодых работников, обладающих профессиональным образованием (высшим, средним специальным или начальным профессиональным), на российском рынке труда. На основе данных Мониторинга экономики образования (МЭО) НИУ ВШЭ за 2005–2009 гг. проводится эмпирический анализ факторов, влияющих на наем предприятиями выпускников вузов, ссузов и учреждений начального профессионального образования. Исследуется влияние правовой формы, отрасли, размера предприятия, средней начисленной заработной платы, уровня успешности на вероятность найма выпускников в целом и каждой категории в отдельности.

Классификация JEL: I21, J13, J21, J42.

Roshchin, Sergey Yu., Slesareva, Anna A. Youth employment on the Russian labor market : Working paper WP15/2012/06 [Text] / S. Roshchin, A. Slesareva ; National Research University "Higher School of Economics". – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2012. – 35 p. (in Russian).

This paper considers employment of young workers with professional education (higher, specialized secondary or professional primary education) on the Russian labor market. Using the data from Education Monitoring HSE covering 2005–2009 years we estimate which factors and to what extent affect youth employment. We examine the effects of legal form of the firm, industry, size of the firm, average wage, level of success on probability of young workers being hired.

JEL Classification: I21, J13, J21, J42.

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

© Рошин С. Ю., 2012
© Слесарева А. А., 2012
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2012

Введение^{1, 2}

С экономической точки зрения молодежь часто является одной из уязвимых категорий работников на рынке труда. Для нее нередко характерен более высокий уровень безработицы, зачастую молодые работники занимают «плохие» рабочие места во вторичном секторе и лишь с возрастом получают доступ к «ядру» рынка труда, к первичному сектору с «хорошими» рабочими местами, высокой заработной платой.

В чем же заключаются причины возникновения проблемы рынка труда молодых работников? Почему молодежь не может претендовать на «хорошие» рабочие места? Объяснение данного феномена кроется в особенностях предложения труда данной возрастной когорты, а именно в отсутствии у молодых опыта работы и чрезмерно высокой трудовой мобильности как между рабочими местами, так и между занятостью и незанятостью. Отсутствие опыта работы означает для работодателя, что молодой соискатель непрозрачен для предконтрактных измерений, и в момент найма точно определить его будущую производительность невозможно. Это создает существенные риски информационной асимметрии между работником и работодателем, подавляя желание работодателя нанимать молодых людей. Риски также усиливаются неимением у молодого человека достаточного человеческого капитала, как основного, так и специфического, что говорит о необходимости предприятия вкладывать дополнительные ресурсы в обучение такого работника. Но, учитывая крайне высокую трудовую мобильность молодых, работодателям невыгодны такого рода инвестиции, что может быть основной причиной, почему молодые работники на начальных этапах трудовой карьеры работают на вторичном рынке труда, где дополнительное обучение либо недорогостоящее, либо вовсе не требуется. Исследователи утверждают, что именно нежелание предприятий первичного сектора нанимать молодых в силу их нестабильности и толкает работников данной возрастной когорты во вторичный сегмент [Osterman 1979].

Каким образом предприятия могут компенсировать риски информационной асимметрии? В общем случае это зависит от институтов, функционирующих на рынке труда. Идеальной для работодателя была бы возможность легкого разрыва трудовых контрактов, а также заключения срочных трудовых договоров, однако в России они скорее являются

¹ *Роцин Сергей Юрьевич* – к.э.н., доцент кафедры экономики труда и народонаселения факультета экономики НИУ ВШЭ, руководитель Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ, *Слесарева Анна Андреевна* – аспирант кафедры экономики труда и народонаселения факультета экономики НИУ ВШЭ, стажер-исследователь Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

² Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (2009–2012 гг.).

исключением из правил, что накладывает на работодателей существенные ограничения. Кто в таком случае будет предъявлять спрос на молодых? Логично было бы предположить, что это те компании, которые менее всего пострадают в случае оппортунизма со стороны молодого работника и которым будет проще распределить риски информационной асимметрии.

Целью данной работы является выделение того сегмента рынка труда, который предъявляет спрос на молодых работников, и выявление характеристик предприятий, повышающих вероятность найма ими молодых.

Для эмпирических оценок используются данные Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ³, волны 2005–2009 гг. Общий объем выборки включает в себя предприятия из шести отраслей экономики (промышленность, связь, строительство, торговля, транспорт, сфера «деловых услуг») и отсортирован таким образом, чтобы обеспечивалось пропорциональное представительство в выборке предприятий различной численности, а также региональное представительство. Таким образом, данная выборка является репрезентативной относительно предприятий и организаций выделенных секторов экономики по регионам России (за исключением сельских районов).

Рынок труда молодых работников: особенности спроса и предложения

Предложение труда молодых работников и проблема информационной асимметрии

Многие исследователи полагают, что именно определенные характеристики молодежи как рабочей силы являются причиной высокого уровня молодежной безработицы. Они делают молодых нежелательной категорией работников для найма и, помимо всего прочего, обостряют проблему информационной асимметрии между работником и работодателем, тем самым снижая спрос на них со стороны работодателей. Однако прежде чем начать обсуждение характеристик молодых работников и связанных с ними особенностей информационной асимметрии, необходимо уточнить, кого именно мы будем понимать под словом «молодежь». Обычно «молодость» определяется как период между сроком окончания обязательного школьного образования и достижением 24-летнего возраста [Martin, 2009]. Для большинства стран это означает временной промежуток между 15 и 24 годами. В России дети получают неполное среднее образование (9 классов школы) в возрасте

³ Информация о Мониторинге экономики образования доступна по адресу <http://education-monitoring.hse.ru/>.

приблизительно 15 лет, поэтому под «молодежью» также будем понимать молодых людей 15–24 лет.

Молодые работники, как могло бы изначально показаться, обладают не только качествами, делающими их нежелательной категорией для найма. Они также обладают определенными характеристиками, привлекающими работодателей. Во-первых, молодые обладают все более и более высоким уровнем образования. Количество лет получения формального образования неуклонно увеличивается. В России феномен бума спроса на высшее профессиональное образование проявился наиболее ярко. Следствие данного явления – это отложенный срок вступления молодых людей в рабочую силу, что повышает уровень молодежной безработицы в краткосрочном периоде. Однако исследования показывают, что в целом рост уровня образования способствует снижению безработицы в долгосрочном периоде [Martin, 2009].

Во-вторых, молодых работников принято считать необычайно подвижной и легко адаптирующейся к изменяющимся условиям категорией работников. Однако Мартин [Martin, 2009] указывает, наоборот, на низкую подвижность молодых людей вследствие привязанности к семье (особенно в возрасте 15–19 лет), имея в виду затрудненность перевода молодых людей в географически удаленные подразделения компании, а также отправления в командировки.

В-третьих, молодые работники гораздо быстрее и легче осваивают новый материал, так как обучаемость человека в возрасте до 25 лет значительно выше, чем старших поколений. К тому же молодой человек не обременен никакими специфическими навыками, приобретенными в других компаниях, и текущий работодатель может без труда «заточить его под себя».

И, наконец, в-четвертых, молодые работники могут быть привлекательны для предприятий из-за того, что им можно платить заниженную заработную плату в силу отсутствия опыта работы, необходимых навыков, а также порой неполной занятости.

Однако зачастую все вышеперечисленные преимущества молодых перевешиваются их недостатками, среди которых, прежде всего, незначительный опыт работы или вовсе его отсутствие, что предполагает гораздо более низкую производительность молодого человека по сравнению с другими категориями работников. Обратной стороной ограниченного опыта является недостаточное количество приобретенных навыков и умений. Данная характеристика молодых работников означает для работодателя необходимость обучения нанятых молодых работников, что связано с дополнительными расходами. Однако самым существенным недостатком молодой рабочей силы, сильнее всего сокращающим желание работодателей нанимать молодых, исследователями признается необычайно высокая

трудова́я моби́льность молодежи и короткий срок пребывания на должности [Youth in New Zealand Labour Market, 2009]. Объясняется это преимущественно характерным для данной возрастной когорты явлением job shopping, когда молодые, не имея точного представления, в какой сфере деятельности они бы хотели построить карьеру, пробуют себя на совершенно разных позициях и останавливаются лишь на той, к которой чувствуют особую расположенность. Еще одним объяснением может быть традиционное нежелание молодых устраиваться на постоянную долгосрочную занятость, а лишь на временную подработку. Интенсивная трудовая мобильность, по мнению Дж. Минцера [Freeman, Wise, 1982], является одной из ключевых причин высокого уровня молодежной безработицы.

В то время как недостаточность приобретенных навыков и высокая трудовая мобильность напрямую снижают спрос работодателей, отсутствие опыта работы большей частью влияет на спрос через усиление проблемы информационной асимметрии между работником и работодателем. Нанимая молодого работника, работодатель оценивает посылаемые ему сигналы, самые важные среди которых – образование и предыдущий опыт работы кандидата. Работодатели используют эти сигналы для прогнозирования будущей производительности работника, и когда какой-то сигнал вовсе отсутствует, то риск ошибиться в прогнозах существенно повышается [Habermalz, 2006]. Однако даже после начала работы производительность молодого работника на данной конкретной позиции до определенного момента остается неизвестной как работодателю, так и самому работнику [Antel, 1985]. В качестве одного из способов страховки от рисков найма неподходящего кандидата работодатели практикуют испытательные сроки, в течение которых проводят тщательный мониторинг деятельности работника, а затем принимают решение, оставлять ли его на должности.

Таким образом, наем предприятием молодого работника сопряжен с существенной долей рисков. Каким образом работодатель мог бы их ослабить? В общем случае это зависит от институтов рынка труда каждой конкретной страны. В России Трудовой кодекс – основной документ, регулирующий трудовые отношения, – составлен таким образом, что скорее защищает сторону работника, нежели работодателя, признавая работника более уязвимой категорией. Так, например, согласно статье 70 ТК РФ, работодатель обязан принимать без прохождения испытательного срока молодого человека, окончившего имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, в том случае, если молодой человек впервые поступает на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. Более того, испытательные сроки не устанавливаются для лиц, не достигших 18 лет. Также существенным неудобством для работодателя является

фактический запрет на заключение срочных трудовых договоров: согласно ТК РФ, они разрешены, но скорее являются исключением из правил. Однако под те случаи, когда разрешен срочный трудовой договор, попадают договоры со стажерами на срок прохождения стажировки, а также со студентами очной формы обучения (статья 59 ТК РФ). Также стоит отметить, что в соответствии со статьей 81 ТК РФ строго ограничены возможности расторжения трудового договора: это возможно при условии ликвидации предприятия, сокращения численности штата, неисполнения должностных обязанностей и некоторых других. При этом работника в возрасте до 18 лет работодатель может уволить только с согласия Государственной инспекции по труду и Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (кроме случая ликвидации компании).

Таким образом, институты на российском рынке труда возлагают на работодателей существенные ограничения на возможность сократить риски информационной асимметрии от найма молодого работника, для которого они особенно высоки. Но если институциональная среда одна и та же, то какие предприятия все же предъявляют спрос на молодых работников? Существуют ли какие-то конкретные сегменты рынка труда или же молодежь является субститутутом других групп работников?

Спрос на труд молодых: субституты или complements?

Молодежь – только одна из групп работников на рынке труда. На спрос на труд молодых может влиять спрос на другие группы работников. Возникает вопрос: насколько молодежь является субститутутом по отношению к другим категориям работников, в частности, к пожилым и к пожилым женщинам в частности, а также по отношению к капиталу? Что более выгодно для работодателя: инвестировать в капитал или нанимать больше неквалифицированной рабочей силы? В какой пропорции заменяемы пожилые работники молодыми и заменяемы ли вообще?

Идея изучения феномена замещения одной категории рабочей силы другой (labour-labour substitution), а также какой-либо конкретной категории рабочей силы капиталом (capital-labour substitution) и наоборот, возникла в конце 1970 – начале 1980-х годов. Несмотря на то, что количество исследований, проделанных в этой области, относительно невелико и получаемые оценки зачастую противоречивы, некоторые значимые результаты все же получены и касаются они как раз замещения категорий работников, дезагрегированных по возрасту.

Прежде всего, большинство авторов, изучавших данную проблему, пришли к заключению, что эластичность спроса на труд молодых работников по абсолютному значению превышает 1 и в большинстве случаев меньше 2 [Hamermesh, Grant, 1979;

Hamermesh, 1985], причем отмечается, что этот показатель выше среди тех, у кого накоплено меньше человеческого капитала, следовательно, самая высокая эластичность спроса принадлежит подросткам 14–17 лет и немного ниже у тех, кому 18 и более лет. Таким образом, работодатели реагируют на изменение относительных заработных плат молодежи, существенно изменяя количество молодых работников, которых они хотят нанять.

Что касается эластичности заработной платы молодых, то она, наоборот, очень мала (меньше единицы по модулю). Это означает, что работодатели чувствительны к изменению предложения труда молодых, и если заработные платы молодых гибкие, то рынок может с легкостью абсорбировать рост предложения молодежи при небольшом снижении относительных заработных плат [Grant, Hamermesh, 1981; Hamermesh, 1985].

Одним из наиболее важных для нас выводов, полученных исследователями в данной области, является то, что молодые работники – субституты для пожилых⁴. Это означает, что при снижении относительных заработных плат пожилых работодатели будут вынуждены отказаться от найма молодых. При этом если реальные заработные платы молодых гибкие, то на рынке установится равновесие при более низкой заработной плате и более низкой занятости молодых; но если реальные заработные платы молодежи жесткие и не могут сократиться, то это приведет к всплеску безработицы среди молодых [Hamermesh, 1985]. Степень замещаемости, однако, должна различаться по полу, но достаточных доказательств этому нет. Единственное исследование, которое обращает внимание на этот вопрос [Hamermesh 1985], обнаруживает лишь слабое свидетельство того, что юноши являются лучшими субститутами по цене для пожилых работников, чем девушки. Также этот вопрос частично затрагивается в работе Ф. Льюиса [Lewis 1982]⁵, однако согласно его оценкам, именно девушки обладают самым высоким коэффициентом эластичности замещения.

Отдельно исследовался вопрос о замещаемости молодежи и пожилых женщин. Подробное освещение этого вопроса приводится в работе Дж. Гранта и Д. Хамермеша [Grant, Hamermesh, 1981], построенной на американских данных SMSA за 1969 г. Авторы отмечают, что молодежь и пожилые женщины являются так называемыми субститутами по количеству (q-substitutes)⁶, и приток последних на рынок труда сдвигает кривую спроса на труд молодых влево. Однако это действует только тогда, когда заработные платы молодых гибкие: в этом случае заработные платы и молодежи, и пожилых женщин слегка сократятся. Но если

⁴ Точнее сказать, молодые являются так называемыми субститутами по цене (p-substitutes) для более старших работников. Если две группы работников – субституты по цене по отношению друг к другу, то рост относительной заработной платы одной группы работников повлечет за собой увеличение занятости другой [Hamermesh, 1985].

⁵ Исследование Ф. Льюиса построено на данных Австралийского бюро статистики.

⁶ Две группы работников являются субститутами по количеству (q-substitutes), если увеличение предложения труда одной категорией работников ведет к снижению заработных плат другой [Hamermesh 1985].

заработные платы молодых жесткие, то 10%-й рост женской рабочей силы повлечет за собой снижение занятости молодежи на 51,1% [Grant, Hamermesh, 1981]. Стоит оговориться, однако, что полученные оценки применимы лишь к индустриальному сектору.

Помимо высокого уровня замещаемости пожилых женщины и молодежи, авторы данного исследования также обращают внимание на еще один важный факт: любая категория работников является комплементом по количеству (q-complement)⁷ по отношению к капиталу, что вступает в некоторое противоречие с общепризнанной точкой зрения, согласно которой капитал и неквалифицированный труд (труд так называемых «голубых воротничков») – субституты [Freeman 1979]⁸. Действительно, некоторой традицией уже стало считать, что чем большим человеческим капиталом обладают рабочие, тем менее они заменимы капиталом (становятся комплементарны капиталу). Поэтому рабочие среднего возраста наименее заменимы капиталом, в то время как молодые и рабочие в возрасте от 45 лет легко им заменимы, если их относительная заработная плата растет [Hamermesh, Grant, 1979].

Установлено, что молодые работники являются также субститутами по цене (p-substitutes) по отношению друг к другу, если разделить их на категории по 14–15, 16–17 и 18–19 лет. Так, в своем исследовании по данным переписи населения США за 1970 г. Ф. Уэлч и Дж. Куннингэм показывают, что 1% роста заработной платы молодых в возрасте 18–19 лет ведет к 1,7% роста заработных плат 16–17-летних и к 3,3% роста заработных плат 14–15-летних [Welch, Cunningham, 1978]. Это, в свою очередь, приводит к сокращению занятости 18–19-летних на 1,35%, 16–17-летних – на 2,38% и 14–15-летних – на 4,04%. Выходит, что наем 18–19-летних падает, несмотря на снижение издержек их найма по отношению к младшим. Значит, степень взаимозаменяемости этих трех категорий молодежи все же ниже, чем можно было бы ожидать.

Что означают эти выводы для государственной политики? Во-первых, если отталкиваться от предположения о капитале как комплементе квалифицированному труду и субституте простому неквалифицированному труду, то выплата субсидий на инвестиции приведет к росту спроса не только на сами инвестиции, но и на квалифицированных работников, а также к снижению спроса на труд «голубых воротничков», по крайней мере в краткосрочном периоде. Поскольку труд молодых работников принято трактовать как неквалифицированный в силу небольшого объема накопленного человеческого капитала, то

⁷ Капитал и труд являются комплементарными по количеству (q-complements), если относительное увеличение объема капитала ведет к росту заработных плат рабочих [Hamermesh 1985].

⁸ Фриман Р., однако, показал, что капитал и труд «голубых воротничков» являются субститутами по цене (p-substitutes), что автоматически следует из утверждения, что «белые воротнички» и капитал – комплементарны по цене (p-complements). Это необязательно вступает в противоречие с открытием Хамермеша и Гранта о том, что любая категория рабочих и капитал – комплементарны по количеству (q-complements).

субсидирование инвестиций приведет к сокращению спроса на труд молодых. Однако данному предположению есть опровержение в уже упомянутой работе Дж. Гранта и Д. Хамермеша [Grant, Hamermesh, 1981]. Во-вторых, введение субминимальной заработной платы для молодых (то есть предоставление возможности выплаты заработной платы в размере меньшем, чем официально установленный минимум), может привести к существенному росту их найма, а учитывая показатель эластичности замещения молодых и более старших работников, можно даже сделать вывод, что произойдет некоторое сокращение найма последних. В-третьих, как отмечает Ф. Льюис [Lewis, 1982], для увеличения найма молодых целесообразно субсидировать постоянные издержки их найма (стоимость подбора персонала, издержки на обучение и т.д.), а не их заработные платы, так как именно сокращение постоянных издержек найма стимулирует увеличение числа работников.

В то же время необходимо отметить, что выводы исследований по субститутам и комплеентам молодежи на рынке труда зависят от особенностей национального рынка труда и времени, когда проводились эти исследования, и не могут быть абсолютизированы для любых рынков труда. Так как современная экономика характеризуется значительной технологической динамикой, меняется образовательный уровень различных возрастных групп населения, то взаимодополняемость и взаимозаменяемость молодых и пожилых работников может меняться.

Сегментация рынка труда и спрос на труд молодых работников

Согласно определению, предоставленному в работе М. Рэйча, Д. Гордона и Р. Эдвардса. [Reich, Gordon, Edwards, 1973], сегментация – это исторический процесс, при котором политические и экономические силы способствуют разделению рынка труда на отдельные подрывки или сегменты, характеризующиеся различными рыночными особенностями и нормами поведения. В соответствии с наиболее широко используемой концепцией сегментации, основанной на теории двойственности, рынок труда подразделяется на первичный и вторичный сегменты. Такого рода двойственность определяется так называемой «отдачей от занятости» (job rewards), которая включает в себя заработную плату и риск потерять работу. Последний параметр непосредственно связан с возможностью получить дополнительное обучение: если у работника риск потерять работу велик (неважно, причиной этому будет увольнение или же желание самого работника уйти), то работодатель едва ли будет заинтересован в инвестировании в человеческий капитал данного работника. М. Пиоре четко разграничил первичный и вторичный сегменты: работа на первичном рынке предполагает высокие заработные платы, хорошие условия труда,

стабильность, гарантию занятости, возможность продвижения по службе и т.д. Работа на вторичном рынке менее привлекательна и характеризуется более низкими заработными платами, менее благоприятными условиями труда, вероятностью возникновения периодов безработицы, практическим отсутствием возможностей продвижения и т.д.

П. Остерман [Osterman 1979] утверждает, что наем молодых работников происходит как в первичный, так и во вторичный сектор. Однако на ранних этапах карьеры, в возрасте 15–19 лет, молодые обычно занимают позиции, находящиеся во вторичном сегменте, и лишь позже, в период «остепенения» и поиска постоянного места занятости с намерением построить карьеру, входят на первичный рынок. Объясняется это соответствием характеристик молодых характеристикам самих этих сегментов: поведение молодых в период начала их трудового пути крайне нестабильно (явление *job shopping*), они склонны часто менять места работы, поэтому инвестиции в них невыгодны. Такого рода работники как раз подходят для вторичного рынка, где работодатели практически не предоставляют обучение и поэтому не беспокоятся о том, что их работник уйдет; все, что им нужно – это постоянное предложение труда по низкой заработной плате. Это и выгодно самой молодежи: им не нужно обладать какими-то особенными навыками, чтобы получить работу.

По мнению П. Остермана, работодателей, предоставляющих молодым работу во вторичном секторе, можно условно разделить на три группы [Osterman 1979]⁹:

1. Крупные компании, такие как охранные агентства, сети супермаркетов и др. Все они имеют численность персонала более 100 человек и выплачивают молодым заработную плату, близкую к минимальной. Важной характеристикой таких компаний является большой объем найма работников, которые просто зашли с улицы и попросили о трудоустройстве, что говорит об абсолютной незначимости стабильности поведения работников для такого рода компаний.

2. Маленькие семейные предприятия (например, пекарни, газетные киоски, рестораны, заправки и т.д.). Это небольшие, зачастую расположенные неподалеку от места жительства молодого работника предприятия, также предоставляющие низкооплачиваемую неквалифицированную работу, но в приятной дружеской обстановке. Наем в такие организации практически всегда осуществляется через личные связи.

3. Неформальная занятость (например, покрасить дом, отремонтировать машину и др.). В целом схожа со второй группой, однако здесь это лишь единичная возможность подработать.

⁹ Свои выводы П. Остерман делает на основе данных интервью, проведенных в Восточном Бостоне, США, в 1970-х годах.

Для успешных молодых людей начальный период карьеры обычно завершается входом в первичный сектор. Работодатели в первичном секторе – это в большинстве случаев крупные компании с внутренним рынком труда, предоставляющие стабильную, долгосрочную занятость с возможностями карьерного роста. Если такие компании нанимают молодого работника, то обеим сторонам выгодно поддерживать стабильные взаимоотношения: работодателю – потому что он инвестирует в обучение работника, а работнику – потому что за счет этих инвестиций он приобретает специфический актив и имеет возможность подняться по карьерной лестнице. Так как для организаций первичного сектора стабильность является ключевым фактором, то самое основное в процессе найма – это отличить будущего стабильного работника от нестабильного. Фирме куда важнее убедиться в надежности и зрелости кандидата, чем его предыдущий опыт и приобретенные навыки. Не менее важно умение работника обучаться новому, так как зачастую молодых нанимают на стартовые позиции, и в будущем спектр их задач станет совсем другим. П. Остерман даже утверждает, что такого рода ограниченное желание работодателей первичного сектора нанимать молодых и толкает их во вторичный сектор. По его мнению, данный аспект, а не отсутствие навыков, как принято считать, является главной характеристикой рынка труда молодых.

Иной точки зрения касательно причин, почему молодые больше работают во вторичном сегменте, придерживаются Р. МакНабб и П. Райан [McNabb, Ryan, 1990]. Они полагают, что особенности такой сегментации молодых исходят не из их трудовых привычек и индивидуальных качеств данной возрастной когорты, а из особенностей сегментов вообще, иными словами, из тех принципов, по которым выделяются и отличаются друг от друга сегменты. С их точки зрения, рынок труда сегментируется в зависимости от «отдач от занятости» (см. выше *job rewards*), получаемых работниками с одинаковыми характеристиками. Иными словами, многие работники вторичного сектора могли бы быть высокопроизводительными в первичном, но ограничения доступа к «хорошим» работам не позволяют им полностью реализовать свой потенциал. Однако это вовсе не означает, что все работники вторичного сектора так же производительны, как работники первичного: в целом качество рабочей силы все же выше в первичном сегменте. Дело в том, что, согласно авторам статьи, производительность работника определяется в большей степени характеристиками рабочего места (например, доступностью высокотехнологичного оборудования), нежели его личными характеристиками. Даже нестабильность занятости определяется больше не особенностями рабочей силы (например, высококомбинированные молодые работники), а особенностями работодателей и функционирующих социальных институтов. Поэтому некоторые молодые работники, обладающие достаточным количеством навыков и умений,

все-таки отказываются от трудовой мобильности, претендуют на постоянную занятость и хотят иметь высокую заработную плату, но доступ в первичный сектор для них закрыт. Объяснение этому явлению состоит по большому счету в простой дискриминации работодателей относительно молодых либо в силу предрассудков, либо из-за так называемой «статистической дискриминации» и концепции «очереди на работу» (job queue) [McNabb, Ryan]. Она заключается в том, что фирмы ранжируют кандидатов на должности согласно их предполагаемой будущей обучаемости. Такого рода информация о кандидатах дорогостояща и малодоступна (например, когда сам индивид не знает, какова вероятность того, что он долго будет занимать свою должность), потому молодые находятся в конце очереди, так как их установки, навыки и вероятность ухода предполагаются менее благоприятными для компании, нежели остальных категорий кандидатов. Таким образом, возраст выступает неким критерием отбора для найма сотрудников в первичный сектор [Ryan, 2001].

Если в статьях П. Остермана, а также Р. МакНабба и П. Райана явно или неявно предполагалось, что молодежь в начале своего пути обычно занята во вторичном, а лишь впоследствии – в первичном секторе, то в работе Г. Ли и Дж. Ренч [Lee, Wrench, 1984], основанной на данных опроса выпускников школ Великобритании, авторы описывают четыре типа путей перехода из образовательного учреждения на рынок труда, ведущие в различные его сектора. Первый, «суперпривилегированный», подразумевает либо продолжение получения образования в высших учебных заведениях, либо вход на рынок труда, но в такие организации, которые предоставляют перспективные позиции с возможностью прохождения каких-либо высокопрофессиональных курсов, потенциалом движения по карьерной лестнице и роста заработной платы. Такой тип пути ведет в первичный сектор. Второй, «экстрапривилегированный» тип, также предлагает весьма благоприятные перспективы. Это может быть работа, предоставляющая расширенное профессиональное обучение (например, система наставничества в Германии), возможность продвинуться или даже уйти к другому работодателю. Такой путь также ведет в первичный сектор. Следующий тип пути, «привилегированный», – это занятость для «голубых воротничков» и работников сферы обслуживания. Он предполагает гарантию постоянной занятости, приемлемую, хотя и более низкую, оплату труда, значительно меньше возможностей получить дополнительное обучение. В зависимости от характеристик страны такой путь может привести как в первичный, так и во вторичный сектора (об этом будет сказано ниже). И наконец, в рамках последнего типа пути, «непривилегированного», будущее молодого человека гораздо более неопределенно: ему придется переживать либо периоды безработицы после окончания учебного заведения, либо периоды краткосрочной или неполной занятости. Такой тип пути ведет во вторичный сегмент.

Как уже отмечалось ранее, то, в какой сектор попадет молодой работник на том или ином этапе своей карьеры, сильно зависит от экономических факторов, характеризующих каждую конкретную страну. Одним из таких факторов является способ найма молодых работников, принятый в стране. К примеру, в Великобритании промышленные предприятия, желающие нанять квалифицированного работника, берут на обучение молодого человека (система наставничества) 16–17 лет, только что окончившего учебное заведение [Ashton, 1988]. Получается, что молодой работник входит в первичный сектор на самом начальном этапе своей карьеры (что не согласуется с предположениями в статье П. Остермана), хотя, например, в Канаде для того, чтобы занять схожие позиции, молодому человеку необходимо иметь опыт работы, поэтому вход в первичный сектор, как и предполагает П. Остерман, осуществляется приблизительно в 20 лет [Ashton, 1988]. Еще одним фактором, ведущим к различиям в сегментации между странами, является отношение к неполной занятости. В Великобритании неполная занятость среди молодежи совершенно не распространена, поэтому юных выпускников школы не берут на такие позиции, как официант, продавец, так как они будут постоянно искать другую работу. Однако в Канаде преобладает частичная занятость молодых, что опять же подтверждает слова П. Остермана о входе 16-летних именно во вторичный сегмент.

Как бы ни отличались особенности сегментации в разных странах, существуют общие для всех тренды, которые оказывают влияние на структуру сегментов в каждой стране. Главным таким трендом является глобализация и быстрый технологический рост, под влиянием которого происходит замена менее квалифицированных рабочих оборудованием, техникой. В связи с этим падает спрос на низкоквалифицированных рабочих, и промышленные предприятия постепенно перестают быть главными работодателями. Все более важным становится обладание теоретическими знаниями, способность быстро обрабатывать информацию, свободное владение компьютером. Наряду с этим происходит расширение сферы обслуживания (сервис, гостиничный и ресторанный бизнес и т.д.), о чем часто в своих работах упоминают исследователи [Ashton, 1988; Holzer, 2007].

Гипотезы

Исходя из основных теоретических концепций в области асимметрии информации и сегментации рынка труда молодых, мы можем выдвинуть две гипотезы, которые будем тестировать в рамках нашей работы:

1. На вероятность найма молодых работников положительно влияет размер предприятия. Большие по размеру предприятия меньше страдают в случае оппортунизма со

стороны молодого работника: таким предприятиям проще распределить риски информационной асимметрии.

2. Рынок труда молодежи будет сегментирован по уровню образования, так как уровень образования посылает различные образовательные сигналы, и молодежь с меньшим уровнем образования в большей степени будет вытесняться на вторичный рынок труда.

Данные и дескриптивная статистика

Для проверки выдвигаемых гипотез используются данные проводимого НИУ ВШЭ Мониторинга экономики образования¹⁰, волны 2005–2009 гг. Общий объем выборки, составляющий в сумме 1000 предприятий, был разделен приблизительно поровну (по 166–167 предприятий) между шестью выделенными стратами:

- (1) предприятия промышленности, включая предприятия:
 - (a) топливно-энергетического комплекса;
 - (b) машиностроения;
 - (c) легкой промышленности;
 - (d) пищевой промышленности;
- (2) предприятия связи (кроме почтовой);
- (3) предприятия строительства;
- (4) предприятия торговли (розничной и оптовой);
- (5) предприятия транспорта;
- (6) предприятия и организации, обеспечивающие «деловые услуги»: услуги по информации, маркетингу, рекламе, консалтингу, инжинирингу, производству рекламных продуктов.

Отбор предприятий для непосредственного включения в выборку проводился на основе информационной базы по предприятиям «Бизнес-карта».

При формировании выборки полные списки предприятий каждой страты предварительно сортировались по двум критериям:

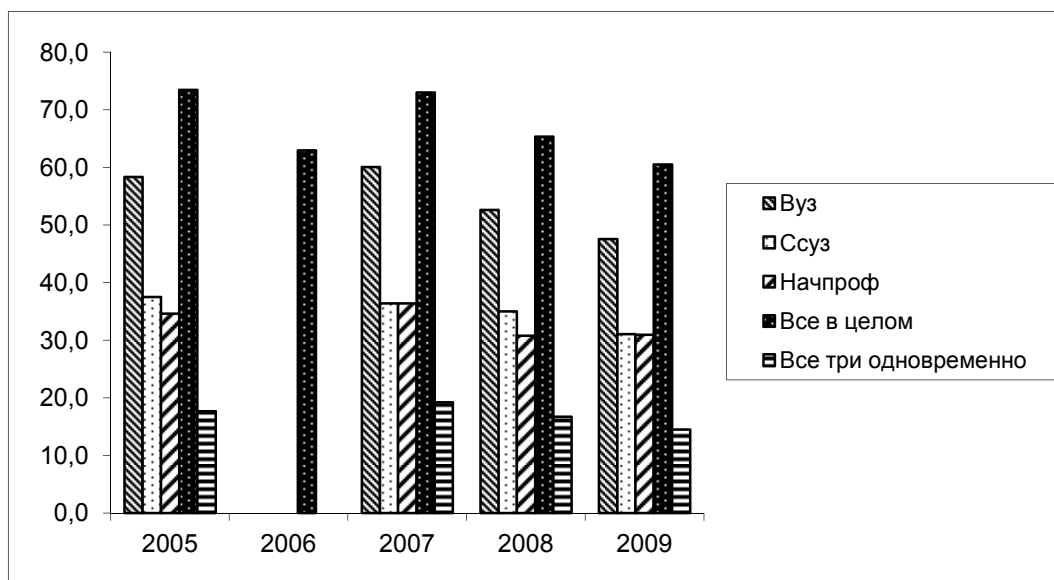
- численность работников на предприятии (при этом минимальная численность работающих на предприятиях промышленности, строительства и транспорта – 50 человек; в торговле, связи и «деловых услугах» – 10 человек);
- территориальная принадлежность предприятия.

¹⁰ Подробная информация по Мониторингу экономики образования доступна по адресу: <http://education-monitoring.hse.ru/>.

Сортировка проводилась таким образом, чтобы обеспечивалось пропорциональное представительство в выборке предприятий различной численности, а также региональное представительство. Всего в опросе участвовал 51 субъект РФ.

Таким образом, данная выборка является репрезентативной относительно предприятий и организаций выделенных секторов экономики по регионам России (за исключением сельских районов).

Основной показатель, который мы будем использовать в дальнейшем в нашей работе в качестве зависимой переменной, базируется на вопросе «Принимали ли на Ваше предприятие/организацию выпускников учреждений профессионального образования (вузов, ссузов, учреждений начального профессионального образования) в течение предыдущих двух лет? Если да, то выпускники каких учреждений профессионального образования были приняты на работу на Ваше предприятие/организацию в течение предыдущих двух лет?». Следует сразу оговориться, что под «ссузами» понимаются техникумы, колледжи и т.д., а под учреждениями начального профессионального образования – ПТУ, профессиональные лицеи и т.д., причем в 2006 г. отсутствует деление выпускников на категории согласно учебному заведению, они трактуются как все выпускники в целом. Рисунок 1 демонстрирует количество предприятий, положительно отвечающих на данный вопрос. В целом более половины предприятий нанимают выпускников тех или иных образовательных учреждений, при этом выпускники вузов занимают лидирующую позицию. Однако очевидна тенденция общего сокращения найма молодых в 2009 г., что сильнее всего отражается как раз на выпускниках вузов. Это может быть вызвано наступлением кризиса, влияние которого продемонстрировало, что спрос на молодых оказался более эластичным для выпускников вузов, нежели других образовательных учреждений. Причина такой высокой эластичности проста: кризис сильнее всего затронул сферу деловых услуг, куда, как будет показано далее, и идет большая часть выпускников вузов.

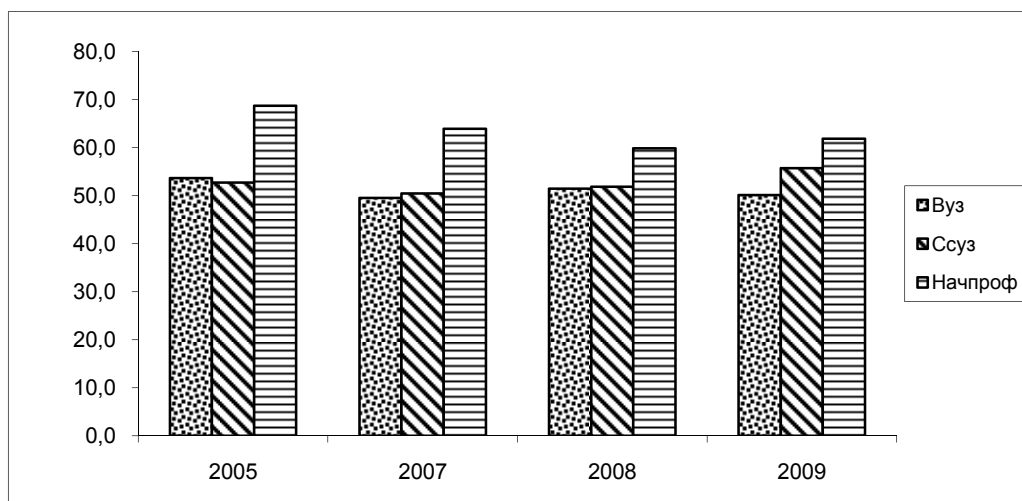


Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009 гг.

Рис. 1. Доля предприятий, нанимающих выпускников, %

Для преодоления информационной асимметрии может использоваться институт практики/стажировки во время обучения (рис. 2). Лидирующую позицию здесь занимают выпускники ПТУ. Несмотря на то что большинство ПТУ в последнее время стали государственными образовательными учреждениями, многие из них для рассматриваемого периода времени все еще аффилированы с организациями, которые как раз и предоставляют выпускникам возможность прохождения практики. В таком союзе заинтересованы обе стороны: предприятия таким образом обеспечивают себе постоянный поток узкоспециализированной квалифицированной рабочей силы, при этом разрешив при помощи практики проблему информационной асимметрии; ПТУ, в свою очередь, имеют возможность дополнительно обучить и впоследствии пристроить на работу своих выпускников. Помимо всего прочего, прохождение практики более необходимо именно выпускникам ПТУ, нежели других типов образовательных учреждений, так как они получают гораздо больше практических навыков, которые требуется применять и совершенствовать на деле.

Эти же наблюдения касательно практики подтверждаются и распределением по отраслям (табл. 1): порядка 70% предприятий промышленности, связи и транспорта, а также строительства заявили, что среди нанятых выпускников ПТУ были ранее уже прошедшие практику. Вообще перечисленные три отрасли оказались самыми активными в найме выпускников после практики касательно всех трех категорий выпускников, что объясняется зачастую концентрацией в этих отраслях более крупных предприятий, активно сотрудничающих с образовательными учреждениями.



Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009 гг.

Рис. 2. Доля предприятий, заявляющих, что среди нанятых выпускников были те, кто ранее проходил практику/стажировку, %

Таблица 1. Распределение по отраслям предприятий, заявляющих, что среди нанятых выпускников были те, кто ранее проходил практику/стажировку, %

	Промышленность	Связь + транспорт	Строительство	Торговля	Сфера деловых услуг
Выпускники вузов	64,9	50,2	47,1	38,4	52,5
Выпускники ссузов	65,8	53,4	52,3	42,5	25,3
Выпускники ПТУ	70,2	66,9	68,3	43,2	33,3

Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009гг.

Важен не только институт практик/стажировок во время обучения, но и эффективность этого института, выражающаяся в доле нанимаемых молодых работников из тех, кто проходил практику/стажировку (табл. 2).

Таблица 2. Доля выпускников, предварительно прошедших практику, среди общего числа принятых выпускников: наиболее часто встречающиеся значения и среднее, %

	10	20	30	50	80	100	Среднее
Выпускники вузов	10,4	6,6	7,8	16,9	4,8	25,9	50,3
Выпускники ссузов	12,1	5,8	8,1	12,0	4,2	22,9	47,0
Выпускники ПТУ	10,5	6,7	7,6	13,7	3,5	23,3	48,3

Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009 гг.

Достаточно много предприятий признает, что среди принятых выпускников 100% – те, кто прошел практику, и это касается выпускников всех трех категорий. При этом среднее значение составляет около 50%. Отсюда можно сделать вывод, что предприятия используют предоставление возможности прохождения стажировки/практики как инструмент преодоления информационной асимметрии между работодателем и потенциальным работником, причем этот инструмент довольно успешно демонстрирует свою эффективность.

Что касается распределения найма выпускников между государственными и частными предприятиями (при этом к частным относятся ОАО, ООО, ЗАО и индивидуальные предприятия), то заметно, что выпускники вузов несколько больше принимаются в частные, выпускники ПТУ, наоборот, в государственные предприятия, а распределение выпускников ссузов примерно равномерное (табл. 3).

Таблица 3. Распределение найма выпускников в зависимости от правовой формы предприятия, %

	Государственные	Частные
Выпускники вузов	47,0	56,0
Выпускники ссузов	37,4	35,2
Выпускники ПТУ	41,2	32,7

Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009 гг.

Таблица 4. Распределение найма выпускников по отраслям, %

	Промышленность	Связь + транспорт	Строительство	Торговля	Сфера деловых услуг
Выпускники вузов	58,1	54,7	54,4	44,8	61,6
Выпускники ссузов	45,1	36,7	43	33,1	13,9
Выпускники ПТУ	52,1	32,6	44,5	28,3	6,3
Все выпускники	24,1	13,6	18,3	11,8	2,5

Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009 гг.

Выпускников вузов активно нанимают во все отрасли (табл. 4), однако интенсивнее всего – в сферу деловых услуг, куда практически не нанимают две другие категории выпускников. Согласно описанию выборки, в сферу деловых услуг входят такие области, как маркетинг, реклама, инжиниринг, консалтинг и др., поэтому данное наблюдение не является удивительным, учитывая уровень квалификации, необходимый для работы в этих областях. Выпускники ссузов и ПТУ больше всего нанимаются в промышленность (особенно

выпускники ПТУ), а также в строительство, то есть в те отрасли, где постоянно существует спрос на узкоспециализированную квалифицированную рабочую силу. Интересно также отметить, что предприятия, нанимающие одновременно все три типа выпускников, хотя таковых и немного, также локализуются в сфере промышленности. Это говорит о том, что наибольшее количество вакансий для молодых с любым уровнем профессионального образования открыто именно в этой отрасли.

Очевидно, что с увеличением размера предприятия увеличивается найм всех трех категорий выпускников (табл. 5). Но отметим, что этот рост наиболее заметен для выпускников ссузов и учреждений начального профессионального образования, в то время как выпускники вузов очень активно нанимаются даже в самые маленькие предприятия. Спрос на выпускников вузов в той или иной мере предъявляется во всех отраслях (табл. 3) и на предприятиях любого размера, в то время как на выпускников ссузов и ПТУ по большей части в крупных предприятиях промышленности и строительства. Что касается общей тенденции роста найма молодых с увеличением размера предприятия, то одной из возможных причин этого явления может быть тот факт, что более крупному предприятию легче распределить и компенсировать риски информационной асимметрии, нежели более мелкому.

Таблица 5. Распределение найма выпускников по размеру предприятия, %

	Среднесписочная численность занятых на предприятии				
	1–30	31–79	80–180	181–500	501–40000
Выпускники вузов	45,1	48,2	49,6	55,3	72,2
Выпускники ссузов	12,1	22,9	31,1	44,0	58,6
Выпускники ПТУ	6,5	19,3	29,4	44,4	59,0
Все выпускники	1,9	6,0	9,9	18,4	33,3

Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009 гг.

Если рассматривать распределение найма выпускников в зависимости от степени успешности предприятия, то можно заметить интересную особенность. С одной стороны, разумно было бы предположить, что более успешные предприятия должны быть склонны нанимать больше выпускников, чем менее успешные, так как им опять же проще распределить риски от информационной асимметрии. Однако данное предположение не подтверждается полностью ни для одной категории выпускников: только для выпускников ссузов прослеживается некоторый последовательный рост найма, сопровождающий рост успешности предприятия. Выпускники учреждений начального профессионального

образования, наоборот, активнее всего нанимаются в наименее успешные предприятия, что свидетельствует о том, что молодые люди, закончившие ПТУ, занимают «непохороненные мертвые места», иными словами, нанимаются на убыточные предприятия с низкой производительностью и заниженной заработной платой, то есть вытесняются во вторичный сектор рынка труда [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2007]. Выпускники вузов, хотя все-таки наиболее активно нанимаются в самые успешные предприятия, тем не менее весьма широко представлены и в самых неуспешных.

Таблица 6. Распределение найма выпускников согласно степени успешности предприятия по оценкам респондентов (1 – наименее успешное, 4 – самое успешное), %

	1	2	3	4
Выпускники вузов	53,3	43,9	52,9	67,4
Выпускники ссузов	32,2	33,7	33,3	39,7
Выпускники ПТУ	45,6	39,0	30,7	32,2
Все выпускники	14,7	12,6	12,8	17,5

Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009 гг.

И, наконец, распределение найма выпускников по уровню средней начисленной заработной платы представлено в табл. 7. Очевидно, что выпускников вузов нанимают наиболее доходные с точки зрения работников предприятия, что неудивительно: выпускники вузов, основываясь на том, что они имеют диплом о высшем образовании, претендуют на более высокие заработные платы. В то время как наем выпускников ссузов распределен более или менее равномерно между предприятиями разной доходности, выпускники учреждений начального профессионального образования существенно чаще нанимаются на предприятия с более низкой средней заработной платой. Отчасти это объясняется тем, что профессии, которые приобретаются выпускниками ПТУ, оплачиваются ниже на российском рынке труда, однако это опять косвенно сигнализирует о том, что выпускники ПТУ склонны занимать «мертвые» места.

Таблица 7. Распределение найма выпускников согласно уровню средней начисленной заработной платы, %

	Средняя начисленная заработная плата				
	1000–5000	5001–8000	8001–12000	12001–20000	20001–80000
Выпускники вузов	42,5	48,1	52,7	57,6	72,0
Выпускники ссузов	33,2	34,8	36,2	35,4	34,4
Выпускники ПТУ	36,2	36,6	36,9	30,3	29,0
Все выпускники	7,0	11,5	16,2	15,6	20,4

Источник: расчеты авторов, МЭО 2005–2009 гг.

Подводя итоги анализа дескриптивной статистики, нарисуем портрет тех предприятий, которые предъявляют спрос на три категории молодых работников: выпускников вузов, выпускников ссузов и выпускников учреждений начального профессионального образования.

Итак, спрос на выпускников вузов предъявляют в основном частные предприятия всех отраслей, однако ярче всего это выражено для предприятий сферы деловых услуг, а слабее всего – для торговли. Что касается размера предприятия, то больше всего выпускников данной категории нанимается в наиболее крупные организации, хотя примечательно, что довольно активный наем наблюдается даже в самых маленьких. Больше выпускников вузов склонны нанимать наиболее успешные предприятия, однако наименее успешные, едва сводящие концы с концами организации, тем не менее тоже довольно интенсивно принимают выпускников высших учебных заведений. И наконец, наибольшую долю предприятий, нанимающих выпускников вузов, составили организации с наивысшим уровнем средней начисленной заработной платы (более 20 тыс. рублей).

Если рассматривать выпускников ссузов, то спрос на них предъявляется примерно в равной степени как государственными, так и частными предприятиями. Концентрируются они в основном в промышленности и строительстве и слабее всего представлены в сфере деловых услуг. Больше всего выпускников ссузов нанимается на наиболее крупные и наиболее успешные предприятия, в то время как связь между интенсивностью найма и размером средней начисленной заработной платы не прослеживается: количество предприятий, нанимающих выпускников ссузов, составляет примерно 35% как в самых низкодоходных организациях, так и в самых высокодоходных.

Предприятия, предъявляющие спрос на выпускников НПО, так же, как и те, которые нанимают выпускников ссузов, коцентрируются в промышленности и строительстве и практически не представлены в сфере деловых услуг, однако в большинстве своем это государственные организации. Наиболее крупные предприятия больше склонны нанимать выпускников ПТУ, нежели мелкие, и, что самое интересное, спрос на выпускников данной категории наиболее интенсивен среди наименее успешных организаций, вдобавок ко всему выплачивающих самый низкий уровень заработной платы. И наконец, также стоит заметить, что наем выпускников ПТУ чаще всего происходит после прохождения ими практики на предприятии.

Таким образом, уже на уровне дескриптивной статистики можно сделать вывод, что спрос на труд выпускников вузов, ссузов и учреждений начального профессионального

образования является в той или иной степени сегментированным: сильнее всего это заметно по выпускникам ПТУ, слабее всего – по выпускникам ссузов.

Эконометрический анализ

Для тестирования выдвигаемых гипотез и выявления того сегмента рынка труда, который предъявляет спрос на различные категории молодых работников с профессиональным образованием, нами были оценены несколько типов эконометрических моделей.

Во-первых, при помощи пробит-анализа была проведена эконометрическая оценка вероятности найма выпускника в зависимости от ряда факторов. В качестве регрессоров выступают следующие переменные:

- 1) Правовая форма предприятия, которая может быть государственно-муниципальной или частной, где под частной мы подразумеваем ОАО, ЗАО, ООО или же индивидуальное предприятие. За базовый уровень принимаются частные предприятия.
- 2) Отраслевая принадлежность предприятия. Предприятие может функционировать в одном из пяти секторов экономики: промышленности, связи и транспорте, строительстве, торговле или сфере деловых услуг; базовая переменная – строительство.
- 3) Среднемесячная списочная численность занятых на предприятии, взятая в логарифмической форме.
- 4) Размер среднемесячной начисленной заработной платы. Заработная плата была скорректирована с учетом региональных различий в уровне жизни и дефлирована. Скорректированная заработная плата рассчитывалась по следующей формуле:

$$\text{wage_adj} = \frac{\text{wage_i}}{\text{wage_average}},$$

где wage_i – среднемесячный размер начисленной заработной платы (включая все надбавки, доплаты и премии) в среднем по предприятию/организации, в рублях; wage_average – среднедушевые денежные доходы (значение показателя за год) по регионам РФ, в рублях¹¹.

Дефлирование заработной платы проводилось на основе региональных дефляторов к уровню 2005 г. В качестве региональных дефляторов использовались годовые индексы потребительских цен по субъектам Российской Федерации.

¹¹ Для 2006 г., для которого не контролируется регион, скорректированная заработная плата рассчитывалась по среднедушевому денежному доходу для России в целом.

Заработная плата в 2006 г., в анкете которого не контролируется регион, где расположено опрашиваемое предприятие, приводилась к уровню 2005 г. на основе общероссийского ИПЦ. Полученный уровень заработных плат используется в модели в логарифмической форме.

- 5) Оценка успешности предприятия, по мнению респондента, по 4-балльной шкале, где 1 – предприятие давно работает в убыток или уже на грани банкротства, 2 – предприятие в целом сводит концы с концами, 3 – у предприятия нет текущих финансовых проблем, 4 – предприятие весьма успешно развивается и даже имеет возможность расширяться. За базовую переменную берется уровень 3, то есть когда предприятие функционирует успешнее среднего. Такой выбор обусловлен наилучшей представленностью предприятий данного уровня успешности в исследуемой выборке.
- 6) Год как контрольная переменная. В качестве базового уровня берется 2005 г.

Уравнение рассчитывалось сначала для всей совокупности в целом, то есть для всех выпускников без разделения на категории, а затем для трех категорий выпускников по отдельности (выпускники вузов, выпускники ссузов, выпускники учреждений начального профессионального образования). При расчете уравнений отдельно по категориям выпускников отсутствует 2006 г., так как в анкете этого года выпускники на категории не делятся.

Во-вторых, также при помощи пробит-анализа была проведена эконометрическая оценка факторов, влияющих на вероятность наличия среди принятых выпускников тех, кто предварительно прошел практику/стажировку. Это уравнение включает все те же переменные, что входят и в первое уравнение, но оно рассчитывалось только для отдельных категорий выпускников, соответственно, в уравнение не включен 2006 г.

Вероятность найма выпускников

Эмпирический анализ всей совокупности выпускников подтвердил многие теоретические предположения (табл. П1 Приложения). На вероятность найма выпускников влияет правовая форма организации: государственные предприятия нанимают выпускников менее активно, нежели частные. Немного неожиданным оказалось влияние отрасли: спрос на выпускников в сфере деловых услуг несколько выше по сравнению со строительством. Однако данный результат может быть легко объяснен тем, что выпускники вузов являются самой популярной категорией для найма (предприятий, нанимающих выпускников вузов, в целом на 20% больше, чем тех, кто нанимает выпускников ссузов или НПО (рис. 1)), и при этом в сферу деловых услуг нанимают по большей части именно выпускников вузов (табл. 4). Таким образом, спрос на выпускников вузов как бы подавляет остальные категории

выпускников среди спроса на всех выпускников в целом, что также объясняет отрицательный коэффициент при переменной «торговля»: очевидно, что выпускники вузов будут активнее наниматься в строительство, нежели в торговлю.

Положительное воздействие на вероятность найма выпускников оказывает размер предприятия. Это может быть связано с тем, что, как уже было сказано выше, более крупным предприятиям проще распределить и компенсировать риски информационной асимметрии, поэтому они более склонны нанимать молодых.

На наем выпускников также влияет уровень успешности предприятия: наиболее успешные (уровень успешности 4 из 4) предъявляют несколько больший спрос на выпускников, чем предприятия с уровнем успешности выше среднего (уровень успешности 3 из 4). Полученные оценки можно объяснить простотой распределения рисков информационной асимметрии в более успешном предприятии.

Влияние на наем выпускников такой переменной, как год, свидетельствует о существенном влиянии кризиса: в 2008 г. вероятность найма выпускников снизилась приблизительно на 10%, а в 2009 г. – на 14% по сравнению с 2005 г. Хотя не до конца ясно, почему вероятность найма также несколько сократилась в 2006 г.

Очевидно, что не все зависимости, проявляющиеся на всей совокупности, сохраняются в неизменном виде при анализе отдельных групп выпускников¹². Что касается выпускников вузов, то для них, к примеру, еще сильнее сократилась вероятность найма в государственные организации, нежели в частные (с 10% для всей совокупности до 15%), а также практически в 3 раза увеличилась вероятность найма в сферу деловых услуг (нежели в строительство) по сравнению с оценками, полученными по всей совокупности. Полученные результаты соответствуют выводам из работы М. Красильниковой и Н. Бондаренко [Красильникова, Бондаренко, 2009], проведенной также по данным МЭО, которые пришли к выводу о недопроизводстве вузами специалистов в секторе деловых услуг и повышенном спросе на них.

Регрессионный анализ найма выпускников вузов показал, в свою очередь, что вероятность найма выпускников данной категории несколько ниже в промышленности, связи и транспорте, а также сфере деловых услуг, чем в строительстве. Такие оценки позволяют сделать вывод, что спрос на выпускников вузов, по всей видимости, концентрируется именно в области строительства. Это похоже на ситуацию и исследования в других странах, рассматривающих сферу строительства как самую развивающуюся для молодых и предъявляющую на них наибольший спрос [Youth in the New Zealand Labor Market 2009].

¹² Неизменное влияние на вероятность найма сохраняют лишь размер предприятия (положительное с приблизительно одинаковым значением коэффициента) и кризисные 2008 г. и 2009 г. (отрицательное).

Стало значимым некоторое, пусть и небольшое, отрицательное влияние средней заработной платы. Такие результаты, с одной стороны, могут свидетельствовать о том, что выпускники ссузов (а также и НПО, как будет показано ниже) поступают на менее оплачиваемые места, а с другой стороны, что спрос на выпускников данной категории предъявляют менее успешные предприятия, если рассматривать среднюю заработную плату как показатель успешности организации. Однако при этом влияние успешности предприятий, измеренной по 4-балльной шкале, оказалось статистически незначимым для данной категории выпускников.

Для выпускников учреждений начального профессионального образования, в отличие от остальных категорий выпускников, оказалась незначимой правовая форма предприятия. Что касается отраслей, то вероятность найма выпускника ПТУ оказывается ниже в связи и транспорте, торговле и существенно ниже – в сфере деловых услуг, нежели в строительстве. Сохраняется приблизительно на том же уровне, что и у выпускников вузов, отрицательное влияние средней заработной платы. Также очень интересен результат, полученный по оценке влияния успешности предприятия на вероятность найма выпускника ПТУ: менее успешные предприятия (уровень успешности 2 из 4) с большей вероятностью наймут выпускника ПТУ, чем предприятия с уровнем успешности выше среднего (уровень успешности 3 из 4). Полученный результат еще раз подтверждает предположения В. Гимпельсона, И. Капелюшникова и А. Лукьяновой [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2007] о том, что спрос на выпускников НПО предъявляют в основном неэффективные, наименее конкурентоспособные предприятия, где молодые люди занимают «мертвые» места. Таким образом, можно сделать вывод, что выпускники ПТУ с большей вероятностью попадают на вторичный рынок труда.

Вероятность наличия среди принятых выпускников тех, кто предварительно прошел практику/стажировку

Оценка вероятности наличия среди принятых выпускников тех, кто предварительно прошел практику/стажировку (табл. П2 Приложения), проводилась только отдельно по категориям выпускников, так как картина, представленная по оценкам всей совокупности, была бы слишком обща, чтобы делать какие-то выводы. При этом полученные результаты во многом схожи с результатами оценки предыдущей регрессии, хотя и демонстрируют некоторые особенности. Так, например, выпускники ссузов, прошедшие практику, с большой вероятностью присутствуют в государственных организациях, нежели в частных.

Что касается распределения по отраслям, то выпускник вуза, ранее прошедший практику, с большей вероятностью окажется среди нанятых в промышленности и сфере деловых услуг, нежели в строительстве, что опять же коррелирует с повышенным спросом

и довольно высоким предложением выпускников вузов в сфере деловых услуг. Бывшие практиканты и стажеры-выпускники вузов вероятнее окажутся среди нанятых в промышленности и менее вероятно – в сфере деловых услуг; выпускники НПО – менее вероятно в торговле и опять же в сфере деловых услуг, нежели в строительстве. Вероятность оказаться среди нанятых у бывших практикантов всех категорий возрастает с увеличением размера предприятия, что согласуется с наблюдением О. Лазаревой [Лазарева, 2006] о том, что крупные предприятия более склонны иметь специальные программы для выпускников.

Для выпускников вузов, прошедших практику, также сильно заметен рост вероятности оказаться среди нанятых с ростом успешности предприятия, о чем свидетельствует, помимо прямого показателя успешности, измеренного по 4-балльной шкале, также положительный коэффициент при средней заработной плате. С одной стороны, успешные предприятия обладают большим количеством средств, чтобы позволять себе тратить на обучение молодых, а с другой стороны, успешные предприятия более склонны взаимодействовать с учебными заведениями, чем менее успешные. Для выпускников НПО, в свою очередь, эффект обратный: бывшие практиканты более вероятно окажутся среди нанятых на менее успешных предприятиях (уровень успешности 2 из 4), что опять же согласуется с результатами оценки предыдущей регрессии. При этом для выпускников НПО также значимо отрицательное влияние кризисных 2008 г. и 2009 г. на вероятность наличия среди принятых выпускников тех, кто предварительно прошел практику/стажировку.

Заключение

Молодые работники – это специфическая категория рабочей силы, обладающая своими особенностями, которые, в свою очередь, во многом определяют особенности спроса на нее. Особенности эти таковы, что молодым приходится сталкиваться с большими трудностями на рынке труда и зачастую, по крайней мере на начальных этапах карьеры, занимать «плохие» рабочие места. Этими факторами, а также влиянием экономического кризиса 2008–2009 гг. и замедлением экономического роста многих экономик, обусловлен рост внимания к вопросу занятости молодых работников.

В данном исследовании проводилась количественная оценка факторов, влияющих на решение предприятий о найме молодых работников. При этом в анализ включались различные характеристики предприятий, оценка проводилась в целом по совокупности и отдельно для трех категорий выпускников: вузов, ссузов и НПО.

Проведенный анализ позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, общий сегмент рынка труда, предъявляющий спрос на выпускников в целом, характеризуется тем, что это с большей вероятностью крупные частные предприятия, успешно ведущие свою деятельность. Предприятия, предъявляющие спрос на выпускников вузов, обладают теми же свойствами, однако концентрируются по большей части в сфере строительства. При этом наем выпускников вузов отрицательно зависит от показателя средней заработной платы по предприятию, что может иметь двоякую интерпретацию: либо выпускники вузов входят на более низкооплачиваемые места, либо спрос на выпускников данной категории предъявляют менее успешные предприятия.

Вероятность найма выпускников НПО увеличивается с ростом размера предприятия, а также со снижением уровня его успешности и размера средней заработной платы на предприятии. Это означает, что выпускники НПО поступают на низкооплачиваемые рабочие места в крупные убыточные компании. Таким образом, можно предположить, что выпускники вузов и в большей степени НПО входят скорее во вторичный сегмент рынка труда.

Вероятность найма выпускников также существенно сократилась в кризисные 2008–2009 гг. по сравнению с 2005 г.

Несмотря на то что по итогам нашего исследования достаточно много предприятий нанимают молодых работников, несомненно, проблема молодежной безработицы имеет место и в России. Каковы возможные пути ее решения? Во-первых, косвенное влияние на наем молодых могут оказать субсидии предприятиям на инвестиции в капитал. Ранее предполагалось, что такого рода инвестиции должны понизить спрос на неквалифицированный труд, и в особенности на молодых работников. Однако отдельные исследования показывают, что квалификация молодых со временем растет [Youth in the New Zealand Labor Market 2009], что вкупе с их высокой обучаемостью и лучшим владением современными технологиями превращает молодых скорее в комплементы, нежели субституты капитала. Эти выводы также подтверждаются исследованием Дж. Гранта и Д. Хамермеша [Grant, Hamermesh, 1981], рассматривающих капитал как комплемент любой группе рабочей силы. Таким образом, инвестирование в капитал может косвенно повысить спрос на молодых работников.

Однако, как показывает наше исследование, для России куда более важна проблема спроса на менее квалифицированный труд – выпускников вузов и НПО. Таким образом, необходимо реформирование системы образования с целью повышения качества предоставляемого образования, ликвидации разрыва в опыте между молодыми и более старшими работниками и т.д. Однако эти меры могут лишь частично ослабить безработицу

менее квалифицированных выпускников, так как причина этой проблемы лежит не только на стороне предложения труда, но и на стороне спроса на труд молодых: малоэффективные предприятия, предъявляющие спрос на выпускников вузов и НПО, предлагают тем слишком низкие заработные платы, за которые другие не соглашаются идти работать.

Еще одним способом решения проблемы безработицы в России является выделение субсидий предприятиям на наем молодых работников. Однако если предполагается, что эти субсидии пойдут на выплату заработных плат молодым, в таком случае эта мера не увеличит число нанятых молодых, а лишь поднимет количество часов работы уже работающих юношей и девушек [Lewis, 1985]. Необходимо, чтобы такие субсидии шли на финансирование фиксированных издержек найма молодых (издержки поиска и подбора, издержки обучения), так как именно эта существенная часть общих затрат на молодых работников является преградой для их найма.

Последней мерой, которую можно предложить для стимулирования спроса на молодых работников, является некоторое послабление трудового законодательства. Известно, что в России заключение срочных трудовых договоров является скорее исключением из правил, в то время как разрешение работодателям заключать краткосрочные трудовые договоры с выпускниками помогло бы молодым набраться необходимого опыта и точно специфицировать свои предпочтения в плане будущей профессии, а работодателям, в свою очередь, сократить риски информационной асимметрии.

Литература

- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком: препринт WP3/2007/03. М.: ГУ ВШЭ.
- Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей // Вопросы образования. 2009. № 4. С. 218–234.
- Лазарева О.В., Денисова И.А., Цухло С.В. Наем или переобучение: опыт российских предприятий. М.: ИЭПП, 2006.
- Рощин С.Ю. Переход «учеба – работа»: омут или брод?: препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ.
- Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 1 июня 2009 года. М: Эксмо, 2009.
- Antel J.T. (1985) Costly Employment Renegotiation and the Labour Mobility of Young Men // *The American Economic Review*. (December). P. 976–991.
- Ashton D.N. (1988) Sources of Variation in Labour Market Segmentation: A Comparison of Youth Labour Markets in Canada and Britain // *Work, Employment and Society* (March). Vol. 2. No. 1. P. 1–24 (<http://wes.sagepub.com/cgi/content/abstract/2/1/1>).
- Freeman R.B. (1979) The Effect of Demographic Factors on Age-Earnings Profiles // *Journal of Human Resources* (Summer). P. 289–318.
- Freeman R.B., Wise D.C. (1982) The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences // *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Cases and Consequences* / R. Freeman, D. Wise (eds.). University of Chicago Press. P. 1–16.
- Grant J., Hamermesh D.S. (1981) Labor Market Competition among Youths, White Women and Others // *The Review of Economics and Statistics* (August). Vol. 63. No. 3. P. 354–360.
- Habermaltz St. (2006) More Detail on the Pattern of Returns to Educational Signals // *Southern Economic Journal* (July). P. 125–135.
- Hamermesh D.S. (1985) Substitution between Different Categories of Labor, Relative Wages and Youth Unemployment // *OECD Economic Studies* (Autumn). P. 57–85.
- Hamermesh D.S., Grant J. (1979) Econometric Studies of Labor-Labor Substitution and Their Implications for Policy // *The Journal of Human Resources* (Autumn). Vol. 14. No. 4. P. 518–542.
- Holzer H.J. (2007) The Labor Market and Young Black Men: Updating Moynihan’s Perspective // Paper prepared for the conference on “The Moynihan Report Revisited: Lessons and Reflections after Four Decades”, Harvard University, September 27–29.

- Lee G., Wrench J. (1984) Routes into Segmented Youth Labour Market // *International Journal of Social Economics*. Vol. 11. No. 7. P. 77–90.
- Lewis Ph.S. (1985) Substitution between Young and Adult Workers in Australia // *Australian Economic Papers* (June). Vol. 24. No. 44. P. 115–126.
- Martin G. (2009) A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007 // *Monthly Labor Review* (July). No. 4. P. 3–21.
- McNabb R., Ryan P. (1990) *Segmented Labour Markets // Current Issues in Labour Economics / Sapsford D., Tzannatos Z. (eds.). L.: MacMillan education Ltd. P. 151–176.*
- Osterman P. (1979) The Structure of Labour Market of Young Men // *Unemployment and Inflation. Institutional and Structuralist Views / M. Piore (ed.). P. 186–196.*
- Reich M., David M. Gordon and Richard C. Edwards (1973) A Theory of Labor Market Segmentation // *The American Economic Review*. Vol. 63. No. 2. Papers and Proceedings of Eighty-fifth Annual Meeting of the American Economic Association (May). P. 359–365.
- Ryan P. (2001) The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective // *Journal of Economic Literature* (March). Vol. 39. No. 1. P. 34–92.
- Welch, Finis and Cunningham, James (1978) Effects of Minimum Wages on the Level and Age Composition of Youth Employment // *The Review of Economics and Statistics* (February). Vol. 60. No. 1. P. 140–145. Youth in the New Zealand Labour Market (2009) // *National Monitoring Series* (April).
- Youth in the New Zealand Labor Market 2009 (2009) *National Monitoring Series*. Department of Labour, Wellington, New Zealand.

Приложение

Таблица III. Факторы, влияющие на решение предприятий о найме выпускников; для всех выпускников в целом и отдельно по категориям (probit model)

	Все выпускники в целом	Выпускники вузов	Выпускники ссузов	Выпускники учреждений нач. проф. образования
Государственные организации	-0,1047*** (0,0245)	-0,1553*** (0,0276)	-0,0763*** (0,0249)	-0,0048 (0,0262)
Промышленность	-0,0142 (0,027)	-0,0181 (0,0314)	-0,0579** (0,0276)	-0,0119 (0,0276)
Связь и транспорт	-0,0216 (0,0236)	0,0249 (0,0278)	-0,0502** (0,0255)	-0,13*** (0,0235)
Торговля	-0,0491* (0,0283)	-0,0092 (0,0329)	0,0032 (0,0312)	-0,0538* (0,0287)
Сфера деловых услуг	0,0848*** (0,0271)	0,2502*** (0,0302)	-0,1032*** (0,03309)	-0,2467*** (0,0247)
Логарифм среднесписочной численности предприятия	0,0941*** (0,0065)	0,0969*** (0,0077)	0,1113*** (0,0068)	0,1086*** (0,0071)
Логарифм средней начисленной заработной платы	-0,0134 (0,0091)	0,002 (0,0092)	-0,0262*** (0,0092)	-0,0326*** (0,0092)
Уровень успешности: предприятие давно работает в убыток (1 по 4-балльной)	-0,0123 (0,0446)	0,0131 (0,0561)	- 0,047(0,05136)	0,0839 (0,0571)
Уровень успешности: предприятие в целом сводит концы с концами (2 по 4-балльной)	-0,0313 (0,02)	-0,0596** (0,0245)	-0,0089 (0,02357)	0,0563** (0,023)
Уровень успешности: предприятие весьма успешно развивается (4 по 4-балльной)	0,0598*** (0,0194)	0,0984*** (0,0232)	0,0118 (0,0227)	-0,0365 (0,0223)
2006 г.	-0,0949*** (0,0266)			
2007 г.	-0,0089 (0,0266)	0,0061 (0,0271)	-0,0346 (0,0252)	-0,007 (0,0253)

2008 г.	-0,0981*** (0,0268)	-0,0706*** (0,0269)	-0,0459* (0,0248)	-0,074*** (0,0242)
2009 г.	-0,1384*** (0,0284)	-0,0919*** (0,0285)	-0,0974*** (0,0255)	-0,1047*** (0,0247)
Pseudo R2	0,0756	0,0721	0,1031	0,1530
Количество наблюдений	3925	3074	3074	3074
Критерий Хосмера – Лемешоу	0,3219	0,4478	0,4008	0,3941

Примечание: * – уровень значимости 10%; ** – уровень значимости 5%; *** – уровень значимости 1%; в скобках приводится значение стандартного отклонения.

Источник: расчеты по данным МЭО 2005–2009 гг.

Таблица П2. Факторы, влияющие на вероятность наличия среди принятых выпускников тех, кто предварительно прошел практику/стажировку; отдельно по каждой категории выпускников (probit model)

	Выпускники вузов	Выпускники ссузов	Выпускники учреждений нач. проф. образования
Государственные организации	-0,0502 (0,0393)	0,0746* (0,0452)	0,0297 (0,0446)
Промышленность	0,144*** (0,0414)	0,1024** (0,0466)	-0,0255 (0,044)
Связь и транспорт	0,0597 (0,038)	-0,0151 (0,0439)	-0,0464 (0,0445)
Торговля	-0,058 (0,0474)	-0,051 (0,0539)	-0,2175*** (0,0553)
Сфера деловых услуг	0,2334*** (0,0431)	-0,1733** (0,0769)	-0,2136** (0,1076)
Логарифм среднесписочной численности предприятия	0,0889*** (0,0097)	0,0785*** (0,0117)	0,0771*** (0,0119)
Логарифм средней начисленной заработной платы	0,0243** (0,0122)	-0,0014 (0,0137)	-0,0248 (0,0157)
Уровень успешности: предприятие давно работает в убыток (1 по 4-балльной)	-0,1174 (0,0753)	-0,0811 (0,0978)	0,1123 (0,0756)

Уровень успешности: предприятие в целом сводит концы с концами (2 по 4-балльной)	-0,0594* (0,036)	0,0336 (0,0416)	0,0755** (0,0372)
Уровень успешности: предприятие весьма успешно развивается (4 по 4-балльной)	0,1166*** (0,0302)	0,0158 (0,0382)	-0,0232 (0,0398)
2007 г.	-0,0389 (0,0357)	-0,0612 (0,0438)	-0,0566 (0,0435)
2008 г.	-0,0179 (0,0363)	-0,0335 (0,0437)	-0,1346*** (0,0453)
2009 г.	0,0029 (0,0402)	-0,0308 (0,0493)	-0,1501*** (0,0493)
Pseudo R2	0,0865	0,0739	0,0833
Количество наблюдений	1643	1092	1064
Критерий Хосмера – Лемешоу	0,4100	0,3800	0,2528

Примечание: * – уровень значимости 10%; ** – уровень значимости 5%; *** – уровень значимости 1%; в скобках приводится значение стандартного отклонения.

Источник: расчеты по данным МЭО 2005–2009 гг.

Препринт WP15/2012/06
Серия WP15
«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»

Рощин Сергей Юрьевич, Слесарева Анна Андреевна

Наем молодых работников на российском рынке труда