

# Социальная мобильность в ракурсе рынка труда<sup>1</sup>

*Анастасия Говорова\**

Рецензия на книгу: Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2017. ISBN: 978-5-7598-1532-7

Исследования социальной и, в частности, трудовой мобильности в настоящее время являются довольно популярными и, безусловно, актуальными. С одной стороны, оценки интенсивности и направленности социальных перемещений в сфере занятости позволяют определить степень гибкости или ригидности рынка труда и масштабы его внутренней неоднородности. С другой стороны, происходящие на индивидуальном уровне изменения в благосостоянии индивидов, в их удовлетворенности жизнью и работой, постепенно приводят к изменениям на макроуровне — изменениям в социальной структуре, пропорциях занятости, производительности. Поэтому особенно важным является изучение различий в показателях трудовой мобильности между разными социально-демографическими группами и выявление причин этих различий. Рецензируемая нами книга посвящена всестороннему анализу указанных аспектов.

Авторы отмечают, что мобильность на рынке труда определяет способность экономики быстро и эффективно адаптироваться к изменениям (экономическим, технологическим, институциональным), а ее интенсивность зависит от множества факторов (например, от частоты и масштабности «шоков», институциональных условий, степени информированности участников труда о происходящих экономических изменениях, качества их человеческого капитала, их готовности к переменам). Можно согласиться с авторами, что в условиях современности в наилучшем положении оказываются страны с гибкими, подвижными рынками труда, однако необходимо сделать оговорку, что высокий уровень трудовой мобильности также может быть связан с нестабильностью трудовых отношений и социальной незащищенностью работников.

Данная книга представляет результаты эмпирических исследований трудовой мобильности в России, а также ее экономических и социальных последствий и состоит из 11 «полусамостоятельных» (по замечанию самих авторов) исследований, не имеющих единой общей программы и методологии и базирующихся на материалах разных массивов статистических макро- и микроданных. По мнению авторов, круг потенциальной аудитории читателей достаточно широк: социологи, экономисты, специалисты в области рынка труда и занятости, а также все, «кто интересуется устройством и функционированием институтов переходной экономики».

В главе 1 рассматривается движение рабочих мест в российской экономике, описываются различия показателей создания и ликвидации рабочих мест по формам собственности, видам экономической деятельности и регионам с учетом анализа данных о рождаемости и смертности предприятий. Авторы отмечают, что структура рабочих

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РФФ 14–28–00217).

\* Говорова Анастасия, студентка социологического факультета ГАУГН. [nastena\\_govorova@mail.ru](mailto:nastena_govorova@mail.ru).



мест в нашей стране является достаточно мобильной, однако уровень реаллокационной активности предприятий в частном секторе выше, чем в государственном. Также существуют межотраслевые различия: «лидерами» по темпам создания и ликвидации рабочих мест стали торговля и строительство, в то время как «аутсайдерами» являются здравоохранение и образование. При этом в России рабочие места «перебрасываются» преимущественно из промышленности в сферу услуг, в которой, в свою очередь, происходила «переброска» из сферы нерыночных услуг в сферу рыночных. Также стоит отметить, что, в отличие от других стран, в России среди создаваемых и ликвидируемых предприятий преобладают бизнес-единицы со средним числом сотрудников.

Глава 2 посвящена определению «сценария эволюции структуры рабочих мест» в экономике нашей страны (имеется в виду либо последовательное улучшение качества рабочих мест, либо их поляризация — экспансия «хороших» и «плохих» по качеству мест при сокращении «средних»). Авторы приходят к выводу, что поляризации структуры рабочих мест у нас не наблюдается: наоборот, доля «плохих» рабочих мест сокращается, в то время как доля «хороших» растет. Причинами этого можно считать реструктуризацию сельского хозяйства; сдвиги в структуре потребления — следствия быстрого роста реальных доходов; повышение образовательного уровня рабочей силы; технологические сдвиги; институциональную перестройку экономики. Также авторы обращают особое внимание на оценку вероятности попадания представителей различных социально-демографических групп на «плохие» и «хорошие» рабочие места.

В главе 3, посвященной изучению влияния структурных сдвигов — межсекторной реаллокации труда — на рост агрегированной производительности труда в российской экономике, эти сдвиги рассматриваются как результат перераспределения рабочей силы между отраслями и ее перетока между формальным и неформальным сегментами. Анализируя вклад различных отраслей в прирост производительности, авторы показывают, что отрасли, связанные с производством неторгуемых товаров, рыночных услуг и добычей полезных ископаемых, являются «драйверами» роста производительности. По мнению исследователей, реаллокация способствовала росту производительности, однако его тормозило расширение неформального сегмента (связанное, в основном, с неблагоприятным бизнес-климатом в России), поскольку оно усиливает неоднородность экономики и увеличивает рост менее производительной занятости.

В фокусе главы 4 — анализ интенсивности и направленности потоков рабочей силы между состояниями занятости (формальной и неформальной), экономической неактивности и безработицы с учетом деления экономики на два сектора: бюджетный и рыночный. Авторы отмечают, что уровень мобильности среди работников бюджетного сектора ниже, чем среди работников рыночного сектора, а у формально занятых шансы попадания в безработицу ниже, чем у неформально занятых и экономически неактивных. Исследование зависимости текущего состояния на рынке труда от прошлого состояния показало, что при покидании бюджетного сегмента мужчины преимущественно переходят в рыночный сегмент, в то время как женщины вообще покидают рынок труда. Анализу подвергается также роль неактивности на рынке труда: она частично выполняет функции безработицы, поскольку недостаточная поддержка государством граждан, находящихся в состоянии безработицы, приводит к тому, что индивиды либо ищут новую работу, будучи уже занятыми, либо «ожидают предложения вакансий, пребывая вне рынка труда» (т.е. из состояния экономической неактивности).

В главе 5 представлены результаты анализа соотношения различных форм мобильности на предприятиях (внешней, или межфирменной, и внутренней, или внутрифирменной) и выбора между ними, рассматриваются связи между заработками и направлением мобильности. Обе формы мобильности способствуют приведению в соответствие оплаты труда работников и их производительности. По мнению авторов,

внешняя мобильность является катализатором внутренней, поскольку приводит к освоению большого числа рабочих мест, которые могут заполняться «инсайдерами». Существует нелинейная связь между уровнем мобильности и размером предприятия: увеличение размера предприятия ведет к увеличению шансов внутреннего продвижения и снижению уровня межфирменной мобильности. Однако, в то же время, на предприятиях среднего размера внутренняя мобильность выше, а внешняя — ниже, по сравнению с самими крупными предприятиями. При этом доступ к производственному обучению за счет работодателя и продвижение по службе в данном году повышают вероятность дальнейшего продвижения, а доступ к производственному обучению за счет работника и переход на другое предприятие в данном году повышают вероятность такого перехода в следующем.

В главе 6 рассматриваются особенности формирования директорского корпуса промышленных предприятий и связь мобильности руководителей, их принадлежности к группам собственников или наемных менеджеров с показателями экономической деятельности предприятий, выявляются причины сменяемости генеральных директоров. Согласно полученным данным, среди топ-менеджеров в сфере промышленности поддерживается высокий уровень текучести, большая часть руководителей совмещают функции владения и управления. Автор приходит к следующим выводам: в российских условиях вероятность смены руководства выше для более активных предприятий; связь между показателями экономической деятельности предприятий и идентичностью руководителей слабая; однократная смена руководителя зачастую способствует повышению экономической эффективности предприятия, в то время как многократная ведет к снижению; принадлежность руководителя к наемным менеджерам снижает риск рейдерских захватов, не оказывает влияния на риск банкротства, но повышает вероятность возникновения внутрикорпоративных конфликтов. В целом, сохраняется невысокая эффективность системы корпоративного управления.

Глава 7 посвящена изменениям в заработной плате, рассматриваемым с трех точек зрения: изменение индивидуальных доходов (абсолютная мобильность), перемещение по шкале распределения (относительная мобильность) и влияние мобильности на неравенство. Авторы отмечают как положительные (динамичность рынка труда, предупреждающая возникновение «ловушек бедности»), так и отрицательные (крайне чуткая реакция заработных плат на внешние «шоки») стороны высокой зарплатной мобильности. Абсолютная мобильность характеризует динамику покупательной способности заработной платы и является наиболее изменчивой. По полученным данным об изменении реальных заработных плат удалось сделать вывод о том, как кризис 2008–2009 гг. отразился на различных группах населения: наиболее существенно улучшилось положение работников с низкими заработками (вероятно, за счет государственной поддержки), основную же тяжесть кризиса испытали высокооплачиваемые работники. Во время кризиса для низкооплачиваемых работников высок риск потери работы, но не снижения заработной платы, в отличие от работников с высокими заработными платами. Анализ относительной мобильности показал, что кризис привел к небольшому снижению вероятности перемещения по шкале распределения, однако для низкооплачиваемых работников, при условии сохранения ими работы, шансы улучшить свое положение увеличились. Таким образом, относительная мобильность оказывает выравнивающий эффект в уровне неравенства, однако, если этот эффект очень силен, его можно считать свидетельством нестабильности доходов, ограничивающей возможности работников по планированию своих доходов и крупных расходов.

В главе 8 трудовая мобильность рассматривается с точки зрения длительности работы на одном и том же предприятии (специального стажа). Полученные данные позволяют авторам оценить продолжительность специального стажа у представителей



разных социально-демографических групп, соотношение в составе занятых работников с коротким и длительным стажем; определить, сколько наймов происходит в течение года степень их устойчивости, а также установить, какие экономические блага становятся результатом длительных трудовых отношений с работодателем. В отличие от многих развитых стран, для России характерна значительная доля «новичков» и относительно невысокий средний специальный стаж, длительность которого, к слову, сильно различается в зависимости от сектора и отрасли экономики. Например, в государственном секторе премия за специальный стаж на всем периоде наблюдений была значимой, в то время как в частном секторе она стала значимой лишь с течением времени. При этом, по сравнению с большинством других стран, «в российских условиях период роста заработной платы по мере накопления специфического человеческого капитала значительно короче, а отдача от инвестиций в него — значительно меньше».

Главный сюжет главы 9 — международная трудовая миграция в Россию, поведение и положение мигрантов на рынке труда принимающей страны на примере мигрантов из Таджикистана. Основной целью исследователей являлось определение соотношения заработков мигрантов с заработками россиян, а также факторов, определяющих выбор мигрантами места приложения труда на территории страны. Несмотря на колоссальную разницу в заработках мигрантов и российских граждан (при прочих равных условиях), которая может говорить о наличии ценовой и неценовой дискриминации, авторы делают вывод о том, что в конечном итоге все три стороны миграционного исхода оказываются в выигрыше: доход мигрантов — выше по сравнению с возможным доходом в родной стране; уровень благосостояния домохозяйств мигрантов и их страны повышается за счет перевода мигрантами части доходов; российские работодатели выигрывают за счет разницы в оплате труда мигрантов и российских граждан. Анализ выбора места приложения труда показывает наличие в поведении мигрантов, приезжающих не в первый раз, фактора инерционности в условиях изменения экономической ситуации, который может снизить эффективность миграционных потоков, поскольку в большей степени реагируют на данные изменения новые мигранты.

В главе 10 анализ трудовой мобильности производится с учетом динамики субъективного восприятия населением своего экономического положения. Субъективная мобильность определялась авторами как изменение представлений о своем благополучии и месте в обществе, измерение которого, наравне с изменением объективных показателей мобильности, является необходимым, так как субъективные представления определяют поведение людей и принимаемые ими решения. Более того, изменчивость и постоянство самооценок несут важную информацию о происходящих процессах (экономических, политических, социальных), которые сложно отследить при помощи только объективных данных. Учитывая эти особенности, в данной главе авторы предпринимают попытку более глубокого анализа средних самооценок россиян для понимания того, являются ли они одинаковыми во всех группах населения или же общий уровень самовосприятия складывается из противоположных самооценок, которые уравнивают друг друга. Исследователи также определяют, каким образом россияне реагируют на различные изменения в трудовой и семейной жизни и насколько устойчив эффект от этих изменений. Авторы подчеркивают, что средний уровень самооценок — результат «перемешивания» различных типов траекторий, как стабильных, так и мобильных. Принадлежность к определенному типу траектории зависит от сочетания различных индивидуальных характеристик. Высокая самооценка или улучшение самооценки связаны с наличием высокого дохода, хорошего здоровья, высшего образования, супруга, а также с проживанием в городах. Соответственно, низкая самооценка или ухудшение самооценки характерны для проживающих в ПГТ и селах россиян без высшего образования и супруга, с невысоким доходом и плохим здоровьем.

Значительные изменения в жизни, среди которых нахождение или потеря работы, вступление в брак или развод, появление ребенка, оказывают серьезное воздействие на индивидуальные траектории субъективного благополучия. Как правило, негативные события оказывают более продолжительный эффект по сравнению с положительными событиями, в то же время выравнивания самооценок после них не наступает или наступает намного медленнее. Согласно полученным данным, наибольшее влияние наступление жизненно важных событий оказывает на социальное самочувствие наименее благополучных респондентов, ставящих себя на низкие ступени социальной иерархии. В свою очередь, наиболее благополучные респонденты после наступления этих событий не отмечают серьезных изменений в социальном самочувствии. Таким образом, те, кто обладает высокой или растущей самооценкой, менее подвержены влиянию шоков — как негативных, так и позитивных. Доказательством этого является, например, то, что негативные последствия кризиса не отмечались респондентами, тип траектории социального самочувствия которых связан с высокой самооценкой или ростом самооценки, поскольку они, вероятно, обладали «определенным запасом психологической прочности».

Таким образом, исследование, описанное в главе 10, вновь поднимает серьезные проблемы в изучении социальной структуры российского общества, поскольку демонстрирует, что большая часть населения обладает низкой или снижающейся самооценкой, причиной которой является низкий уровень образования и дохода, плохое здоровье и инфраструктурные проблемы, которые зачастую присущи маленьким населенным пунктам.

Заключительная глава 11 содержит анализ реаллокационных процессов, создания и ликвидации рабочих мест, оборота рабочей силы на российском рынке труда в контексте межстрановых сопоставлений. Потребность в значительном структурном переустройстве вызывает более высокие по сравнению с развитыми странами темпы реаллокации рабочих мест. Высокий уровень трудовой мобильности обеспечивается за счет высоких темпов создания и ликвидации рабочих мест на уже существующих предприятиях. В то же время уровень создания новых предприятий очень низок, что указывает на то, что «существующая в нашей стране институциональная структура рынка труда пока не способствует активизации предпринимательской активности».

Итак, изучение трудовой мобильности является необходимым условием для понимания поведения участников рынка труда, ограничений, с которыми они сталкиваются, скорости их реакции на происходящие изменения, серьезности вызовов, возникающих в связи с этим для политики государства. Авторы монографии неоднократно отмечают, что проблема трудовой мобильности настолько широка и сложна, что ее полное раскрытие просто невозможно в рамках одной работы. Они признают, что в рамках описанных исследований не были рассмотрены многие важнейшие аспекты мобильности на рынке труда, например, межпоколенческая, профессиональная, межрегиональная территориальная мобильность. Перед авторами стояла, несомненно, сложная задача: анализ мобильности и ее последствий как на макроуровне (изучение макроструктурных изменений как результата реаллокации занятости между секторами и предприятиями), так и на микроуровне (изучение индивидуальных траекторий, заработков работников и их субъективного благополучия). Стоит отметить, что анализ на обоих уровнях является одинаково важным, однако большая часть исследований посвящена именно макроструктурным изменениям, что говорит о необходимости уделять больше внимания процессам мобильности на индивидуальном уровне. В то же время можно сказать, что авторам удалось соединить данные подходы, показать, что исследование мобильности не исчерпывается измерением только объективных показателей, и передать важность как объективных, так и субъективных аспектов социальной мобильности, и в частности, мобильности на рынке труда.