

Консорциум экономических исследований и образования
Серия "Научные доклады"

Вторичная занятость в России

Моделирование предложения труда

С.Ю. Роцин
Т.О. Разумова

Научный доклад № 02/07

Проект (№ 98-060) реализован при поддержке
Консорциума экономических исследований и образования

Мнение авторов может не совпадать с точкой зрения Консорциума

Доклад публикуется в рамках направления
Рынки труда и социальная политика

© С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова 2002

Классификация JEL: J21, J22

РОЩИН С.Ю., РАЗУМОВА Т.О. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. — М.: EERC, 2002. — 72 с.

На основе данных РМЭЗ 1994–1998 гг. проводится эмпирическая оценка функции предложения труда для вторичной занятости. Проверяется несколько гипотез: влияние индивидуальных и семейных доходов на решения о вторичной занятости, зависимость параметров первой работы от характеристик второй работы и причины вторичной занятости — разнородность рабочих мест, ограниченность рабочего времени на первой работе, трудовая мобильность, задержка заработной платы. Полученные результаты свидетельствуют о наличии двух типов вторичной занятости: в форме постоянной работы и в форме приработков. Разнородность рабочих мест является доминирующей причиной вторичной занятости в форме постоянной второй работы, а ограниченные возможности на основной работе приводят к вторичной занятости в форме приработков.

Ключевые слова: Россия, предложение труда, вторичная занятость, мобильность работников, приработки, постоянная вторая работа.

Благодарности. Авторы благодарны Джону Эрлу, Михаилу Соллогубу, Рубену Гронау, Мартине Лубьовой за профессиональные советы, критику и поддержку на разных стадиях работы над проектом.

Сергей Юрьевич Рошин
Татьяна Олеговна Разумова

МГУ им. М.В. Ломоносова, экономический факультет,
кафедра занятости и социально-трудовых отношений
117899, Москва, Воробьевы горы, МГУ, 2-й корпус
Тел.: (095) 939 18 45.
Факс: (095) 939 08 77
E-mail: roshchin@aha.ru, roshchin@mail.econ.msu.ru,
razumova@mail.econ.msu.ru

СОДЕРЖАНИЕ

ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ВЫВОДЫ	4
1. ВВЕДЕНИЕ	6
2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ	10
3. ПРИЧИНЫ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ	15
4. ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ГИПОТЕЗЫ	18
5. ПЕРВИЧНЫЙ АНАЛИЗ ДАННЫХ РМЭЗ	19
5.1. Определение и масштабы вторичной занятости	19
5.2. Заработная плата и доходы	20
5.3. Время работы	23
5.4. Профессиональный статус	28
6. РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ	30
6.1. Решение об участии во вторичной занятости	31
6.2. Уравнение доходов	35
6.3. Тобит-анализ предложения труда на второй работе	38
6.4. Зависимость продолжительности первой работы от второй работы	39
6.5. Взаимозависимость желания сменить работу и вторичной занятости	40
6.6. Взаимозависимость мобильности и вторичной занятости	41
7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
ПРИЛОЖЕНИЕ	47
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	71

ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ВЫВОДЫ

Цель данного исследования — установление факторов и причин предложения труда в виде вторичной занятости в современной экономике России. При этом вторичная занятость понимается как трудовая деятельность более чем на одной работе. Важность исследования вторичной занятости заключается в том, что она является одним из существенных механизмов подстройки спроса и предложения на российском рынке труда, или, если рассматривать проблему более широко, одним из вариантов адаптации населения, домохозяйств к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Вторичная занятость имеет широкое распространение, при этом причины данного явления неоднозначны и не могут быть сведены только к стремлению получать больший доход. Почему и в каких условиях многие люди работают на нескольких работах? Что побуждает их к этому и что мешает зарабатывать необходимое количество денег на одном рабочем месте? Всегда ли именно дополнительные заработки являются причиной подработок? Поиску ответов на эти вопросы и посвящено данное исследование.

Теоретической основой исследования являлись модели предложения труда, в том числе предложения труда в форме вторичной занятости, разработанные в современной экономической теории труда. Для эконометрического анализа использовались данные четырех раундов Российского мониторинга экономики и здоровья (RLMS) за 1994–1998 гг.

В работе были выдвинуты и проверялись несколько гипотез: о зависимости вторичной занятости от индивидуального дохода на основном месте работы и материального положения семьи; о существовании прямой и обратной зависимости времени основной работы и вторичной занятости; о влиянии разнородности рабочих мест на формы и причины вторичной занятости; о зависимости трудовой мобильности работников (смены места основной работы) от вторичной занятости в предшествующие периоды.

В ходе исследования авторам удалось сделать ряд выводов. Эмпирические оценки предложения труда при вторичной занятости в целом подтвердили основные гипотезы о поведении людей в сфере предложения труда. Вторичная занятость отрицательно зависит от основной заработной платы, размера пенсии для работающих пенсионеров, в то же время она положительно зависит от задолженно-

сти по заработной плате и от пребывания в неоплачиваемых отпусках. То есть вторичная занятость в существенной степени обусловлена стремлением компенсировать ограниченность доходов на основной работе. Проведенный анализ подтвердил гипотезу об отрицательном влиянии времени основной работы на решения о вторичной занятости. Вместе с тем установлено, что часы работы на основном рабочем месте не являются экзогенным параметром при наличии вторичной занятости.

Вопрос о причинах вторичной занятости не может быть решен однозначно. Вторичная занятость связана с намерением сменить работу, но предположение о том, что поиск работы приводит в последующем к смене места работы, не нашло однозначного подтверждения. Можно сделать и вывод о том, что вторичная занятость в значительной степени связана с разнородностью первой и второй работ и ограниченностью возможностей на первой работе.

Проведенный анализ позволил также выделить два существенно различающихся типа вторичной занятости: занятость в виде постоянной второй работы и занятость в виде приработков, на которые оказывают влияние различные факторы.

1. ВВЕДЕНИЕ

Нередко работники наряду с основной работой имеют и дополнительную еще на одном или нескольких рабочих местах или занимаются приработками. Такая дополнительная занятость получила название "вторичная занятость" (в английском языке используется термин "moonlighting"). Анализ вторичной занятости позволяет лучше понять процесс краткосрочной и среднесрочной подстройки предложения труда в зависимости от экономических и социально-демографических факторов, так как исследования, ограничивающиеся анализом только основной работы, приводят к недооценке способности населения реагировать на изменение экономических параметров изменением масштабов трудовой деятельности. В условиях часто встречающихся ограничений на продолжительность времени работы на основном рабочем месте вторичная занятость позволяет работникам определять предпочтительный для них объем предложения труда.

Целью настоящего исследования является теоретический и эмпирический анализ предложения труда в форме вторичной занятости, выявление и систематизация факторов, его определяющих. При этом решаются следующие задачи:

- оценка влияния социально-демографических (пол, возраст, образование, семейный статус, количество детей, профессия, статус на основном месте работы) и экономических (размер заработной платы на основном месте работы, размер дохода семьи, количество часов занятости на основном месте работы, задолженность по зарплате, территориальное расположение рабочих мест) факторов на принятие решения о вторичной занятости;
- оценка влияния социально-демографических и экономических факторов на объем предложения труда (количество часов работы) при вторичной занятости;
- анализ причин вторичной занятости;
- выявление различий в факторах и причинах, определяющих разные виды вторичной занятости.

В данной работе мы понимаем вторичную занятость как трудовую деятельность более чем на одной работе. Определение вторичной занятости, используемое нами, отличается от определения вторичной занятости, которое применяется во многих отечественных ис-

следованиях (Клопов, 1997; Куприянова, 1993; Перова, Хахулина, 1997; Перова, Хахулина, 1998; Хахулина, Стивенсон, 1996; Хибовская, 1995; Хибовская, 1996), когда вторичная занятость рассматривается не только как дополнительная по отношению к основной работе, но и как дополнительная по отношению к различным статусам незанятости. В последнем случае во вторичную занятость включается основная трудовая деятельность пенсионеров, учащихся, безработных. На наш взгляд, это некорректно, так как для этих категорий, если они имеют только одну работу, занятость является не вторичной, а основной. Решение о занятости в этом случае принимается в условиях других временных ограничений, статусных позиций, располагаемых нетрудовых доходов по сравнению с решением о вторичной занятости для работающего населения.

Вторичная занятость может осуществляться в виде второй регулярной работы или в виде приработков, регулярных или нерегулярных. Многие виды приработков могут представлять собой как самозанятость, так и наемный труд или некоторую кооперацию с другими работниками¹. Как правило, в существующих базах данных очень трудно определить, в какой форме реализуется вторичная занятость — в форме самозанятости или наемной работы. Не имея информации для более четких суждений, мы будем рассматривать при исследовании предложения труда всю вторичную занятость как оплачиваемую работу.

В нашем исследовании мы также не рассматриваем работу в домашнем подсобном хозяйстве (например, выращивание и заготовка продуктов питания) как вторичную занятость. Потому что при включении такой деятельности во вторичную занятость возникает ряд трудноразрешимых теоретических и практических проблем. Во-первых, у нас нет достаточно надежных измерителей доходности такого труда, и оценка его результатов представляет собой отдельную проблему, выходящую за рамки данного исследования. Во-вторых, при оценке предложения труда в домашнем подсобном хозяйстве необходимо было бы учитывать отдачу от имеющегося в домашнем хозяйстве физического капитала, но для этого мы не располагаем соответствующими данными. В-третьих, в такой деятельности прак-

¹ Так, опросы ВЦИОМ показывают, что только 20–25% дополнительной занятости проходит в виде совместительства, еще 6–10% в виде профессиональной деятельности по контракту, заказу. В остальных же случаях дополнительная занятость реализуется в виде производства потребительских товаров на продажу, уличной торговли привозными товарами, услуг населению по строительству, ремонту, пошиву, репетиторства, брокерства, посреднической деятельности и т.д. (Перова, Хахулина, 1997).

тически невозможно отделить индивидуальный трудовой вклад от вклада других членов семьи.

При наличии нескольких рабочих мест возникает вопрос, какую работу считать основной, а какую дополнительной. Мы исходим в нашем анализе из того, что каждый человек, разделяя занятость на основную и вторичную, может использовать различные критерии (размер заработка, время работы, последовательность возникновения разных видов деятельности, формальность или неформальность трудовых отношений, статусные позиции). Как правило, основная занятость связана с большим временем работы.

Теоретический анализ предложения труда при вторичной занятости восходит к 1960–1970-м г.г. В первую очередь это работа (Shishko, Rostker, 1976), в которой основное внимание уделено проблеме ограниченности времени на первой работе. Обзор основных достижений по данному вопросу сделал Килингсворт (Kilingsworth, 1983). В последнее время появилось несколько работ, которые уточняют отдельные теоретические положения модели предложения для вторичной занятости, а также большее внимание уделяют эконометрической технике эмпирических оценок (Kimmel, Conway, 1995; Conway, Kimmel, 1992; Krishnan, 1990; Paxson, Sicherman, 1996). В работе (Krishnan, 1990) акцент делается на принятии решения о вторичной занятости в зависимости от трудового статуса супруги, в работах (Kimmel, Conway, 1995; Conway, Kimmel, 1992) — на разнородности рабочих мест как причины вторичной занятости в ситуации, когда ставка заработной платы на второй работе выше, чем на первой, в работе (Paxson, Sicherman, 1996) — на взаимосвязи решений о трудовой мобильности и вторичной занятости.

Эмпирический анализ вторичной занятости в российской экономике в основном был сосредоточен на исследовании масштабов распространения этого явления (Куприянова, 1993; Симагин, 1998; Хибовская, 1995; Хибовская, 1996), социологическом анализе мотивации вторичной занятости (Арсентьева, 1998; Клопов, 1997; Хибовская, 1996) и описании категорий населения (Арсентьева, 1998; Варшавская, 1998; Клопов, 1997; Куприянова, 1993; Куприянова, Хахулина, 1998; Рощин, 1995; Хибовская, 1995), для которых характерна дополнительная занятость. Более подробный анализ факторов и характеристик работников, влияющих на принятие решения о вторичной занятости, основывающийся, в том числе, на регрессионных оценках, содержится в работах (Варшавская, 1998; Варшавская, Донова, 1998). Неформальной дополнительной занятости уделялось внимание в работах (Перова, Хахулина, 1997; Перова, Хахулина, 1998; Чернина, 1996). В основном анализ вторичной занятости проводился

на основе данных исследований ВЦИОМ или оригинальных исследований, но в работах (Варшавская, 1998; Клопов, 1997; Симагин, 1998) анализировались также результаты обследований РМЭЗ.

Эконометрических работ, анализирующих предложение труда при вторичной занятости в экономике России, практически нет. Первая попытка эконометрического анализа вторичной занятости в отечественной литературе содержится в работе (Рощин, 1996), но исследование было проведено на ограниченной базе данных и только для вторичной занятости женщин. Важной работой по исследованию вторичной занятости в России является исследование А. Колева (Kolev, 1998). В нем автор на основе данных 6-й волны РМЭЗ проводит подробный эконометрический анализ предложения труда в неформальной экономике. При этом под занятостью в неформальной экономике понимается как любая дополнительная занятость работающего населения (что позволяет отнести полученные оценки предложения труда скорее ко вторичной занятости, чем к неформальной экономике), так и занятость учащихся, пенсионеров, безработных. Но при этом смешивается анализ собственно вторичной занятости и занятости населения, имеющего основной статус неработающего, что приводит к смещенности оценок влияния различных факторов на решения о вторичной занятости.

Разброс имеющихся в литературе оценок масштабов вторичной занятости на российском рынке труда весьма существенен. Оценки масштабов вторичной занятости, построенные на результатах опросов ВЦИОМ (Куприянова, 1993; Хибовская, 1995; Хибовская, 1996; Куприянова, Хахулина, 1998; Перова, Хахулина, 1997; Перова, Хахулина, 1998; Симагин, 1998), на протяжении 1994–1998 гг. укладываются в интервал 10–20% взрослого населения, участвовавшего в опросах. С этой оценкой совпадают данные и других исследований (Арсентьева, 1998; Варшавская, 1998; Варшавская, Донова, 1998; Рощин, 1995; Рощин, 1996), полученные в основном для городского населения и фиксирующие количество имеющих вторичную занятость близкое к 20% занятого населения. Данные Госкомстата РФ дают более низкую оценку (*Обследование населения по проблемам занятости*, 1999; Симагин, 1998) — от 1% до 4% экономически активного населения. Расчеты, проведенные нами по данным РМЭЗ, определяют интервал распространения вторичной занятости от 4 до 11% занятых² в зависимости от определения видов деятельности, включаемых в понятие "вторичная занятость".

² Более подробные результаты и обсуждение возможной смещенности полученных нами на основе РМЭЗ оценок масштабов вторичной занятости в зависимости от включения в это понятие различных категорий дополнительных работ приведены в разделе "Первичный анализ данных РМЭЗ".

Значительно реже, но встречаются гораздо более широкие оценки распространения вторичной занятости. Так, по результатам опроса городского населения (Докучаев, Колесников, 1998), доля имеющих дополнительные заработки составила 61% респондентов³; по оценкам Госналогслужбы РФ, дополнительную работу в течение года имеют 35–40% взрослого населения (Симагин, 1998). По результатам исследования "Стратегии экономического выживания населения в современной России"⁴, вторую регулярную работу имеют 11.8% занятого населения, приработки — 16.8%, хотя бы один из видов дополнительной занятости (постоянная вторая работа или приработки) — 25.1%.

Расхождения возникают в основном из-за различий в понимании термина "вторичная занятость", применения его не только к имеющим основную работу, но и к пенсионерам, учащимся, безработным. На оценки оказывает влияние и выбор периода, в течение которого оценивается наличие второй работы, и учет степени регулярности дополнительных работ. Так, по данным одного из исследований, 17.5% взрослого населения имели вторичную занятость за последний год, а ежемесячно — 7–10% (Варшавская, Донова, 1998). Кроме того, часть дополнительной работы осуществляется на условиях неформальной занятости или, не регистрируется в налоговой инспекции, хотя и относится к формальному рынку труда. Поэтому часто респонденты не заинтересованы в предоставлении информации о дополнительных заработках и занятости. И если учесть, что по обследованиям ВЦИОМ доля неформальной занятости среди имеющих дополнительную работу составляет 2/3 (Перова, Хахулина, 1997; Перова, Хахулина, 1998), то, очевидно, что часть дополнительных приработков ускользает от исследователей.

2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ

Теоретическая модель предложения труда при вторичной занятости позволяет обобщить причины вторичной занятости. Моделирование предложения труда при вторичной занятости основывается на общей модели предложения труда (Kilingsworth, 1983). Модель пред-

³ При оценке подобных данных необходимо иметь в виду, что дополнительный заработок не тождественен дополнительной занятости и может существовать и на основном месте работы.

⁴ Исследование "Стратегии экономического выживания населения в современной России" проведено в апреле 1998 г. под руководством В.В. Радаева (Институт экономики РАН) в Москве, Нижнем Новгороде, Иванове. Оценки вторичной занятости по этому исследованию выполнены нами.

полагает максимизацию индивидуальной функции полезности, аргументами которой являются потребляемые блага и свободное время. Оно включает бюджетные ограничения на потребляемые блага, приобретаемые на располагаемый трудовой и нетрудовой доход, и ограничения времени:

$$\text{Max } U = u(C, L), \quad \partial U / \partial C > 0, \quad \partial U / \partial L > 0, \quad (1)$$

$$T = H + L, \quad (2)$$

$$pC = V + w(T - L), \quad (3)$$

где C — объем благ, приобретаемый за нетрудовой доход и заработную плату, p — цена потребляемых благ, L — время, затраченное на досуг, T — общий объем времени, имеющийся в распоряжении индивидуума, а H — время, затрачиваемое на трудовую деятельность, w — ставка заработной платы, V — нетрудовой доход.

Для оценки предложения труда в форме вторичной занятости необходимо учитывать, что помимо нетрудового дохода человек получает трудовой доход на основной работе по ставке заработной платы W_1 , отработав время H_1 . Тогда, если предложение труда на второй работе — H_2 , а ставка заработной платы — W_2 , и мы пренебрегаем ценами, рассматривая все денежные показатели как номинальные, то модель предложения труда для вторичной занятости имеет вид (Conway, Kimmel, 1992; Shishko, Rostker, 1976):

$$\text{Max } U(W_1 H_1 + W_2 H_2 + V, T - H_1 - H_2), \quad (4)$$

$$C = W_1 H_1 + W_2 H_2 + V, \quad (5)$$

$$T = H_1 + H_2 + L. \quad (6)$$

Исходя из этого, оцениваемая функция предложения труда для вторичной занятости имеет вид:

$$H_2 = H_2(W_2, H_1, W_1 H_1, V, X), \quad (7)$$

где X — набор социально-демографических и экономических характеристик индивида.

В нашем исследовании мы будем исходить из предпосылки, что решение о первой и второй работе принимается последовательно, а не одновременно, то есть характеристики первой работы (в том числе заработная плата) рассматриваются как внешние параметры для принятия решения о вторичной занятости и ее масштабах. Такое предположение необязательно, но вполне правомерно, так как вторая работа часто является именно дополни-

тельной и возникает в ответ на ограничения возможностей на первой работе⁵. Допущение о последовательном принятии решения также позволяет нам избежать проблемы оценки совместной функции предложения труда на первой и второй работе. Такая предпосылка облегчает анализ, но тем не менее не исключает возможности обратного влияния вторичной занятости на часы работы на основном месте.

Из теоретической модели предложения труда следует, что увеличение нетрудового дохода и заработков на основной работе будет отрицательно влиять на предложение труда в форме вторичной занятости ($\partial H_2/\partial V < 0$, $\partial H_2/\partial W_1 < 0$). Увеличение ставки заработной платы неоднозначно скажется на дополнительном предложении труда ($\partial H_2/\partial W_2 < 0$ или $\partial H_2/\partial W_2 > 0$), так как вызовет как эффект дохода, так и эффект замещения. Увеличение часов работы на основной работе должно приводить к сокращению дополнительной занятости через сокращение общего времени, остающегося для вторичной работы, и через эффект дохода при увеличении совокупных заработков на основной работе ($\partial H_2/\partial H_1 < 0$).

По теоретической модели возможны два случая, когда работник стремится к дополнительной занятости (Conway, Kimmel, 1992).

Первый случай, когда количество часов основной работы ограничено (ограничения сверху, $H_1 = \max$) и возникает ситуация недозанятости. В этом случае для максимизации своей полезности работник может согласиться на дополнительную занятость при ставке заработной платы W_2 меньшей, чем на основной работе W_1 (рис. 1а), но большей, чем заработная плата \underline{W}_2 , которая может рассматриваться как резервная заработная плата для вторичной занятости.

Второй случай, когда количество часов основной работы не ограничено, работник максимизирует свою полезность, выбирая желательное для себя количество часов работы. В этом случае дополнительная занятость возможна, только когда ставка заработной платы на дополнительной работе W_2 больше, чем ставка заработной платы на основной работе W_1 . При этом эффект замещения приводит к положительному предложению труда на второй работе (рис. 1б). Этот случай требует объяснения: почему,

⁵ Можно предположить, что для работ с различными неденежными выгодами и издержками, то есть для разнородных рабочих мест, в большей степени характерно одновременное принятие решения об основной и вторичной занятости, но и в этом случае вторая работа часто является необходимым дополнением к первой, прежде всего с точки зрения выбора часов работы.

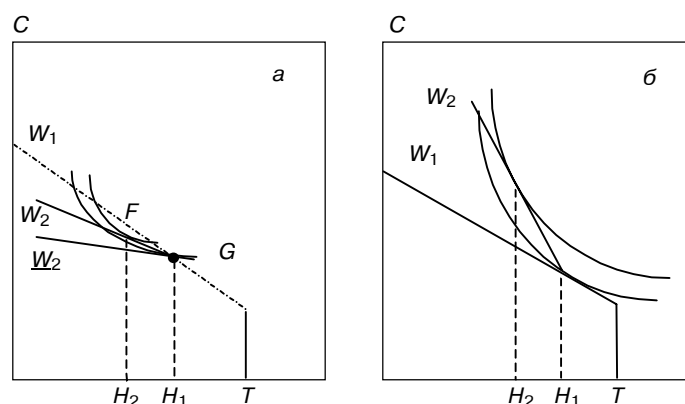


Рис. 1. Два случая принятия решений о вторичной занятости

несмотря на то что ставка заработной платы на второй работе выше, чем на первой, работник не покидает первую работу и не переходит на вторую как на основную и единственную. Разумно предположить, что это связано с различиями в незарплатных характеристиках первой и второй работы. Такими характеристиками могут быть статус, стабильность, условия труда, денежные выгоды от работы. При этом, несмотря на более высокую ставку заработной платы на второй работе, она продолжает оставаться для работника второй, дополнительной, что, как правило, определяется соотношением времени работы на каждом из рабочих мест.

Строго говоря, неоднородность первой и второй работы по незарплатным характеристикам может приводить ко вторичной занятости и в ситуации, когда заработная плата на втором рабочем месте меньше, чем на первом, но на втором рабочем месте есть более высокие выгоды или меньшие издержки, которые не выражаются в заработной плате.

Эмпирические исследования вторичной занятости изначально основывались на теоретической гипотезе, соответствующей первому случаю (Kilingsworth, 1983; Shishko, Rostker, 1976; Krishnan, 1990). Позже Киммель и Конвей (Kimmel, Conway, 1995; Conway, Kimmel, 1992) предприняли попытку разделить вторичную занятость на две категории в зависимости от причин, ее порождающих. Множество поведенческих ситуаций для анализа вторичной занятости с учетом обоих случаев может быть представлено следующей матрицей.

	На первой работе	
	Не ограничены в выборе времени	Ограничены в выборе времени
Участвующие во вторичной занятости	Группа 1	Группа 2
Не участвующие во вторичной занятости	Группа 3	Группа 4

Исходя из такой классификации, Конвей и Киммель сформулировали несколько гипотез о поведении этих групп (Conway, Kimmel, 1992). Они предполагают, что группа 1 будет вторично занята более длительные периоды времени при отсутствии определенного соотношения между зарплатами, выплачиваемыми на двух работах. Напротив, группа 2 вторично занята в ответ на ограничения предложения труда на первой работе, и поэтому, как ожидается, будет занята вторично лишь временно. В долгосрочной перспективе можно ожидать, что работники этой группы найдут основную работу, которая более точно подойдет им по предпочтительным часам работы. Кроме того, зарплата на вторичной работе не будет больше, чем на основной работе, если два рабочих места по остальным показателям идентичны. Тогда в целом ожидаются: 1) более короткие эпизоды вторичной занятости на более низкооплачиваемых рабочих местах, если доминирует временное ограничение, и 2) более длительные эпизоды вторичной занятости при отсутствии определенного соотношения зарплаты на основной и вторичной работах, если доминирует мотив разнородности рабочих мест.

Пэксон и Сичерман предложили другой вариант теоретического анализа проблемы вторичной занятости (Paxson, Sichertman, 1996). Они рассматривают динамическую ситуацию и взаимосвязь решений о вторичной занятости и решений о смене работы как два альтернативных варианта поведения работника, направленного на преодоление ограничения возможностей времени и доходов на основной работе. Но при этом они накладывают существенное ограничение на вторичную занятость, предполагая, что она возможна только при условии, когда ставка заработной платы на второй работе меньше, чем на первой. Пэксон и Сичерман не рассматривают случай вторичной занятости, когда первая и вторая работы разнородны по своим характеристикам, а для такой ситуации работники всегда предпочтут работу с большей заработной платой в качестве основной, и на второй работе ставка заработной платы будет меньше. Из этой модели следует, что смена места работы снижает вероятность вторичной занятости в последующий период.

3. ПРИЧИНЫ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Очевидно, что если мы исходим из добровольного характера вторичной занятости и её наличия⁶, то работникам, которые имеют вторичную занятость, она полезна и приносит дополнительные выгоды, по сравнению с ситуацией, если бы её не было. Наиболее просто связать эту дополнительную полезность с дополнительным доходом, получаемым работником от вторичной занятости. Но стремление к дополнительному доходу не объясняет причину того, что этот дополнительный доход работник получает именно с помощью второй работы, а не в рамках первой. Вопрос о причинах вторичной занятости — это не столько вопрос об уровне доходов тех, кто трудится дополнительно, сколько вопрос о том, почему этот дополнительный труд реализуется в форме второй работы, а не на основном рабочем месте⁷.

За признанием стремления к дополнительному доходу в качестве одной из главных причин вторичной занятости стоит несколько неявных условий. Во-первых, вторая работа необходима только тогда, когда основная работа не позволяет увеличить заработок. Такое может происходить из-за ограниченности рабочего времени на основной работе по отношению к желаемому времени работы индивида или из-за ограниченности заработков на основной работе, связанных со ставкой заработной платы. В последнем случае вторая работа будет выгодной, если ставка заработной платы на ней выше, чем на первой.

В российских условиях можно предположить, что на соотношение ставок заработной платы на основной и дополнительной работе оказывают влияние невыплаты и задолженность по заработной плате на основной работе. Последняя гипотеза находит некоторое подтверждение по результатам социологических исследований. Так, по данным исследования, где зафиксирована высокая доля имеющих до-

⁶ В данном случае мы обсуждаем причины вторичной занятости со стороны предложения труда, но также очевидно, что для существования вторичной занятости должны быть и предпосылки со стороны спроса на труд. В первую очередь, это наличие рабочих мест с режимом неполного рабочего времени.

⁷ Социологические исследования, как правило, игнорируют эту проблему, и вопросы задаются таким образом, что при изучении структуры мотивов вторичной занятости респонденты ставят на первое место увеличение доходов. Доля респондентов среди имевших вторичную занятость и назвавших в качестве причины необходимость увеличения доходов, составила: 84% (Хибовская, 1995), 83% (Перова, Хахулина, 1997), от 80 до 90% (Клопов, 1997; Хахулина, Стивенсон, 1996).

полнительные заработки, лишь 18% опрошенных регулярно получают заработную плату (Докучаев, Колесников, 1998).

На соотношение ставок заработной платы на основной и второй работе может оказывать влияние также характер рабочих мест. Если рабочие места вторичной занятости принадлежат неформальному сектору экономики или если трудовые контракты при вторичной занятости содержат неформальные соглашения по поводу заработной платы, то их преимущество заключается в уклонении от налогов, и даже при одинаковой начисленной ставке заработной платы на первой и второй работе чистая (без налогов) ставка заработной платы на второй работе окажется выше.

Вторая неявная предпосылка для рассмотрения стремления к дополнительному доходу как основной причины вторичной занятости заключается в том, что для работников, имеющих вторичную занятость, характерна также относительно низкая индивидуальная оценка досуга и готовность обменять свободное время на дополнительную работу и, соответственно, на дополнительный доход. В некоторых исследованиях вторичной занятости действительно отмечается более высокая трудовая мотивация вторично занятых по сравнению с остальными работниками (Арсентьева, 1998): две трети опрошенных, имевших дополнительную работу, имели ее и прежде, в дореформенный период. Среди имеющих дополнительную работу только 23% согласились бы не работать, если бы им платили пособие, достаточное для безбедной жизни (по сравнению с 41% таковых по всей совокупности). Доля отметивших, что работа является для них основным источником средств существования, одинакова среди тех, кто имеет, и среди тех, кто не имеет дополнительную работу, — 81%. Но среди первых гораздо выше доля тех, кто согласился бы на большую продолжительность рабочего времени для получения больших доходов (63.5% опрошенных), чем среди вторых — 43% (Арсентьева, 1998).

Для понимания мотивов вторичной занятости необходимо также ответить на вопрос: почему, если вторая работа обеспечивает более высокую ставку заработной платы, работник не переходит на нее как на основную?

Этому можно найти несколько объяснений: 1) более низкий статус второго рабочего места; 2) ограничение часов работы на втором рабочем месте, невозможность работы в режиме полного рабочего времени; 3) нестабильность вторичной занятости, разовый, случайный характер заработков, высокая степень риска, связанная со вторичной занятостью; 4) невозможность вторичной за-

нятости при отсутствии статуса, который дает основная работа (например, профессора университета перестанут приглашать в качестве эксперта-консультанта, рецензента или научного редактора в издательство, если он перестанет работать в университете).

Помимо дополнительного заработка вторая работа может предоставлять и другие выгоды незарплатного характера. Это могут быть различные виды неденежного вознаграждения, обеспечение доступа к материальным и информационным ресурсам и т.д. В социологических исследованиях такая причина привлекательности второй работы определяется как "поиск новых возможностей" — 19% респондентов (Клопов, 1997), 23% опрошенных (Хахулина, Стивенсон, 1996). Она объединяет ответы респондентов типа "хочу завести новые знакомства, связи", "хочу получить стабильное рабочее место", "хочу иметь более интересную работу, более полно реализовать свои способности". По данным ВЦИОМ соотношение этих ответов следующее: желание иметь более интересную работу, более полно реализовать свои способности — 10% опрошенных, желание завести новые знакомства, связи — 8%, желание получить стабильное рабочее место — 5% (Хибовская, 1995).

Подобные ответы респондентов позволяют также выдвинуть гипотезу, что вторичная занятость выступает своеобразной формой "растянутой мобильности" или "отложенного увольнения", то есть поиск и подбор нового места работы без увольнения со старого. Тогда для проверки адекватности нового рабочего места своим запросам и способностям работник может начать работу на новом месте на условиях вторичной занятости. Эта гипотеза предполагает, что в данном случае вторичная занятость не может носить длительный характер: она должна либо прекратиться, если работника не устроит новое место, либо принять вид первичной, если рабочее место оказалось подходящим и есть возможность работать на нем в условиях полной занятости.

На третьем месте среди причин вторичной занятости, по данным ВЦИОМ (2% респондентов), — стремление занять свободное время (Хибовская, 1995). Такая мотивация может быть характерна для трудоголиков, а также для людей одиноких, не обремененных семейными обязанностями. Она может существовать, если заработок на втором рабочем месте невелик, но работник нуждается в определенном роде социализации через дополнительную трудовую деятельность. В этом случае вторичная занятость по своему характеру приближается к общественной работе или хобби.

4. ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ГИПОТЕЗЫ

На основе теоретической модели и результатов эмпирических социологических исследований в рамках данной работы нами были выдвинуты и проверены следующие гипотезы.

Гипотеза 1. Вторичная занятость отрицательно зависит от индивидуального дохода на основном месте работы. Исходя из этого, предполагается положительное влияние невыплаты заработной платы на основном месте работы на решение и объем вторичной занятости.

Гипотеза 2. Существует влияние материального положения семьи на решения о вторичной занятости. Такое влияние может быть в двух формах. Первое, в соответствии с теоретически предполагаемым действием эффекта дохода, должно наблюдаться отрицательное влияние размера семейного дохода других членов семьи на решения о вторичной занятости. Второе, в соответствии с теоретически предполагаемым действием эффекта дополнительного работника, на решение о вторичной занятости отрицательное влияние оказывает количество работающих членов семьи и положительно влияет наличие безработных в семье.

Гипотеза 3. Время работы на основном рабочем месте оказывает отрицательное влияние на предложение труда в форме вторичной занятости. В то же время, возможно, существует обратное влияние некоторых параметров вторичной занятости на количество часов работы на основной работе.

Гипотеза 4. На решения о вторичной занятости положительное влияние оказывает ограниченность часов работы на первой работе.

Гипотеза 5. Вторичная занятость связана с разнородностью первой и второй работы, которая выражается не столько в различиях ставок заработной платы, сколько в различиях выгод и издержек: дополнительные выплаты, связи, доступ к информации, статусные позиции. Отражением такой разнородности рабочих мест являются, в том числе, разные профессионально-квалификационные характеристики первой и второй работы.

Гипотеза 6. Существует положительная зависимость мобильности работника (смены основной работы) от наличия вторичной занятости в предшествующий период.

5. ПЕРВИЧНЫЙ АНАЛИЗ ДАННЫХ РМЭЗ

5.1. Определение и масштабы вторичной занятости

Исследование предложения труда при вторичной занятости проводилось на основе четырех раундов (5-го, 6-го, 7-го, 8-го) панельного обследования РМЭЗ, соответствующих 1994, 1995 г.г. и 1996, 1998 г.г.

Дескриптивная статистика основных переменных, которые использовались в расчетах, представлена в приложении (табл. 8).

В этом исследовании респондентам задавали несколько вопросов, которые позволяют выделить среди всех работников совокупность имеющих вторичную занятость. Это дало возможность сформировать несколько категорий респондентов, имеющих вторую работу, отличающихся друг от друга расширением понятия "вторая работа":

- 1) имеющие постоянную вторую работу или любые приработки, регулярные и нерегулярные;
- 2) имеющие только постоянную вторую работу;
- 3) имеющие постоянную вторую работу или регулярные приработки;
- 4) имеющие только приработки, как регулярные так и нерегулярные.

Доли выделенных совокупностей среди всех, кто имеет основную работу, представлены в табл. 1.

Как мы уже отмечали, оценки масштабов вторичной занятости на основе РМЭЗ ниже, чем оценки обследований ВЦИОМ. Такая смещенность может быть объяснена меньшей регулярностью обследований (в РМЭЗ — год, обследования ВЦИОМ — квартальные и месячные), а также возможным сокрытием части неформальной занятости. Насколько данные РМЭЗ отражают неформальную вторичную занятость, позволяют судить результаты 8-го раунда. В него был включен вопрос о том, является ли трудовая деятельность как на основной, так и на дополнительной работе оформленной или неформальной. Среди респондентов только 2.2% имеют неформальную занятость на первой работе, но на второй постоянной работе неформально заняты уже 25.9%. Эта оценка ниже, чем полученная по обследованиям ВЦИОМ. Но если мы к четверти неформально занятых на второй постоянной работе добавим дополнительно занятых в форме приработков, предполагая, что они в основном относятся к неформальной занятости, то получим почти 60% неформально занятых среди всех вторично занятых, что сопоставимо с результатами по обследованиям ВЦИОМ (Перова, Хахулина, 1997).

Таблица 1. Доля имеющих вторую работу среди занятого населения

		5-й раунд, 1994 г.	6-й раунд, 1995 г.	7-й раунд, 1996 г.	8-й раунд, 1998 г.	Всего
Нет никакой второй работы	N	3795	3586	3474	3649	14504
	%	87.8	89.7	89.8	90.5	89.4
Имеют любую вторую работу	N	526	414	394	384	1718
	%	12.2	10.3	10.2	9.5	10.6
Имеют постоянную вторую работу	N	203	179	169	183	734
	%	4.7	4.5	4.4	4.5	4.5
Имеют вторую постоянную работу или регулярные приработки	N	244	223	211	219	897
	%	5.6	5.6	5.5	5.4	5.5
Имеют любые приработки	N	353	251	239	229	1072
	%	8.2	6.3	6.2	5.7	6.6
Имеют регулярные приработки	N	71	60	56	64	251
	%	1.7	1.6	1.4	1.6	1.5
Имеют нерегулярные приработки	N	282	191	183	165	821
	%	6.5	4.8	4.7	4.0	5.0

5.2. Заработная плата и доходы

Одним из главных вопросов в моделях предложения труда является реакция предложения труда на изменение заработной платы. Величина заработной платы, полученной респондентом на основном месте работы, определялась нами как сумма денег, полученная им за последний месяц. Отдельную проблему составляют задолженность и невыплата заработной платы. Для того чтобы учесть долги по заработной плате, мы рассчитали так называемую "контрактную" заработную плату. Для тех, кто не получал заработную плату за предыдущий месяц и имел задолженность по заработной плате, была рассчитана месячная задолженность, и она учитывалась в расчетах

вместо переменной "заработная плата". В то же время в расчетах регрессионных зависимостей наличие задолженности по заработной плате и невыплаты в предыдущем месяце включались как отдельные переменные, так как наличие задолженности может иметь место и в случае положительного заработка за последний месяц.

Размер семейного дохода, дополнительного к доходу респондента, было возможно оценить на основе двух типов информации: 1) об индивидуальных доходах всех членов семьи за прошлый месяц, 2) о совокупном семейном доходе за месяц. Так как между этими данными часто имеются противоречия, мы использовали в расчетах величину, являющуюся максимумом из двух величин — суммы доходов всех других членов семьи, за исключением респондента и совокупного семейного дохода за месяц минус все доходы респондента.

Все денежные параметры, заработная плата и доходы были приведены к уровню 1998 года на основе региональных дефляторов.

Таблица 2. Средние заработки в месяц (руб., приведены на основе региональных дефляторов к заработной плате 1998 г.)

Совокупность работников	А	В	С
Имеют только одну работу	1445	1021	–
Имеют любую вторую работу	1473	1070	1975
Имеют постоянную вторую работу	1400	1042	2072
Имеют приработки	1504	1078	1950

А — Средняя заработная плата на первой работе (только для тех, кому была выплачена заработная плата).

В — Средняя заработная плата на первой работе (включая тех, кому не была выплачена заработная плата).

С — Средняя совокупная заработная плата на первой и второй работах.

Заработная плата на второй работе (табл. 2) составляет 25% от суммарного дохода на первой и второй работе, а с учетом невыплат заработной платы на первой работе — практически половина трудовых доходов вторично занятых обеспечивается дополнительной работой. При этом среди тех, кто имеет постоянную вторую работу, по сравнению с теми, кто имеет вторую работу в виде приработков, за-

работки на первой работе меньше, а совокупный заработок на двух работах больше. Таким образом, сопоставление средних зарплат позволяет предположить, что вторая постоянная работа больше связана с ограниченностью доходов на первой работе, но эта гипотеза требует дальнейшей проверки при регрессионном анализе.

Таблица 3. Различия в ставках (почасовая оплата) заработной платы, скорректированной с учетом задолженности, на основной и второй работе (приведены на основе региональных дефляторов к заработной плате 1998 г.)

	W_1 , руб.	W_2 , руб.	Доля работников, у которых $W_1 > W_2$, %
Для любой второй работы			
Все	11.98	52.12	22.2
Мужчины	13.50	68.92	16.1
Женщины	9.70	26.65	31.1
Для второй постоянной работы			
Все	13.07	29.05	35.5
Мужчины	16.65	42.40	32.7
Женщины	9.31	16.94	37.9
Для второй работы в виде приработков			
Все	11.38	67.84	13.9
Мужчины	12.08	82.26	8.6
Женщины	10.03	38.04	24.6

В основном ставка заработной платы на второй работе превышает ставку заработной платы на основной работе (табл. 3). Это говорит в пользу гипотезы о разнородности незарплатных характеристик первого и второго места работы или может свидетельствовать о том, что вторая работа отражает ситуацию "растянутой мобильности", когда работник находится в процессе перехода с первой работы на вторую, еще не покинув одну, но уже работая на другой.

Более высокая заработная плата на второй работе может быть объяснена неформальным характером второй работы. В пользу этого вывода свидетельствует также существенное превышение заработ-

ной платы в случае приработков по сравнению с заработной платой на постоянной второй работе. Если исходить из того, что приработки в основном относятся к неформальной занятости, а среди постоянной второй работы только четверть является неформальной, то более высокая заработная плата объясняется отсутствием выплаты налогов с доходов с приработков и отсутствием институциональных ограничений на размер заработной платы в случае приработков. На разницу в оплате на постоянной второй работе и на второй работе в форме приработков может также влиять меньшая регулярность приработков. Для второй постоянной работы совокупное вознаграждение может включать различные элементы нерегулярных выплат (премии, бонусы), а также неденежные формы вознаграждения, тогда как для приработков оплата, как правило, связана только с непосредственно совершённой работой и производится в денежной форме.

Обратим внимание также на то, что среди женщин чаще, чем среди мужчин, заработная плата на первой работе больше, чем на второй ($W_1/W_2 > 1$). Это связано именно со вторичной занятостью в форме приработков. Возможно, для них в большей степени характерна вторичная занятость из-за ограничений времени и возможностей на основном месте работы. Кроме того, если для вторичной занятости в виде постоянной работы ставка заработной платы на первой работе выше ($W_1/W_2 > 1$) у 35.5% занятых, то для вторичной занятости в виде приработков — только у 13.9%. Это свидетельствует о том, что для постоянной второй работы нет стабильного соотношения между ставками заработной платы на первой и второй работе, и позволяет предположить, что постоянная вторая работа связана как с ограничениями возможностей на первой работе, так и с разнородностью рабочих мест.

5.3. Время работы

Время работы в месяц оценивалось на основе вопроса о фактически отработанных часах работы за предыдущий месяц. Конечно, респонденты, как правило, указывают для ситуации полной занятости не фактически отработанное рабочее время, а время присутствия на рабочем месте или установленную стандартную продолжительность рабочего времени. Это приводит к смещенности оценок как рабочего времени, так и ставок заработной платы, которые получаются путем деления заработка за месяц на указанное респондентами отработанное время. Оценить направление такой смещенности и, соответственно, скорректировать ее на основе используемой базы

данных не представляется возможным, так как искажения возможны в обе стороны. Но можно однозначно утверждать, что это приводит к усредненности данных о времени работы и к уменьшению, при прочих равных, его дифференциации.

Таблица 4. Среднее общее время работы в месяц (в часах)

Совокупность работников	Время работы
Имеют только одну работу	165.22
Имеют любую вторую работу	184
Имеют постоянную вторую работу	202
Имеют приработки	173

Если на первой работе больше половины работников работают в интервале от 160 до 200 часов в месяц, что соответствует 40–50 часам работы в неделю (рис. 2), то на второй работе 70% работают не больше 20 часов в месяц, что соответствует 5 часам в неделю

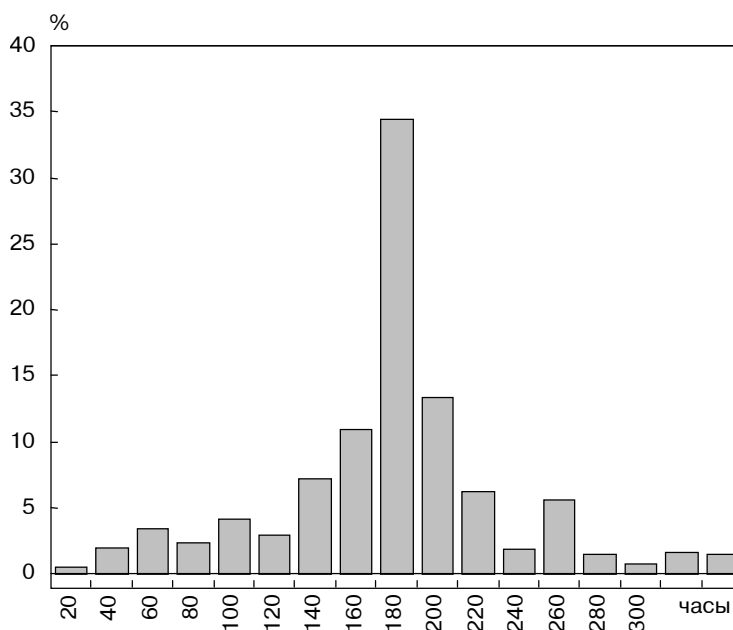


Рис. 2. Распределение часов работы в месяц на первой работе

(рис. 3). Очевидно, такие различия связаны с ограниченными возможностями времени из-за занятости на первой работе.

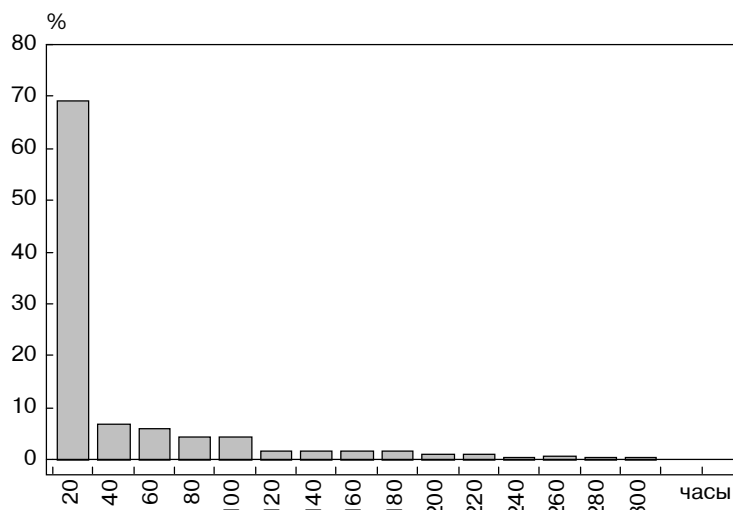


Рис. 3. Распределение часов работы в месяц на дополнительной (любой) работе

Анализ рабочего времени для постоянной второй работы и для второй работы в форме приработков показывает существенные различия структур рабочего времени. На второй работе в форме приработков немного больше 60% работают до 20 часов в месяц, 16% — до 40 часов, 8.5% — до 60 часов (рис. 4). На второй постоянной работе затраты времени больше и основная часть (75%) совокупности работников, имеющих такую работу, более равномерно распределена в интервале от 20 до 100 часов работы (рис. 5).

Можно предположить, что те, кто на первой работе заняты не больше 180 часов в месяц, сталкиваются с институциональными ограничениями времени⁸ (среди всех занятых таких 70%). Если для них доминирует причина вторичной занятости, связанная с невозможностью увеличивать количество времени работы на основном рабочем

⁸ Конечно те, кто имеют относительно небольшое количество часов работы, например, меньше 100 часов в месяц, вряд ли сталкиваются с институциональными ограничениями времени, но, учитывая, что их немного и что у нас нет информации для определения вынужденности или добровольности такого режима работы, мы не рассматриваем их как самостоятельную группу.

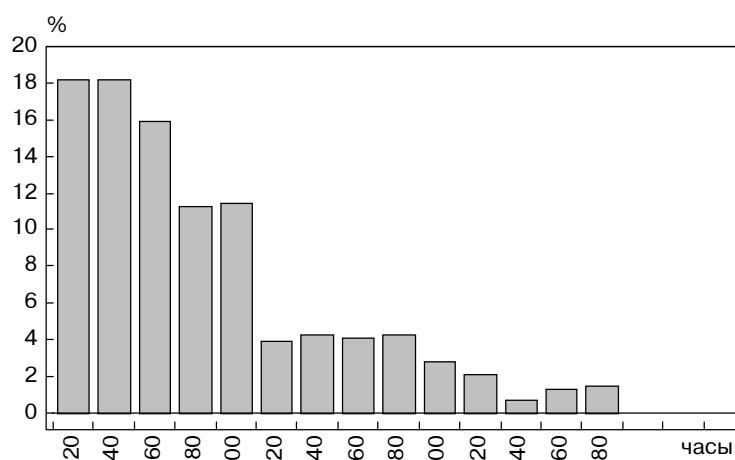


Рис. 4. Распределение часов работы в месяц на второй регулярной работе

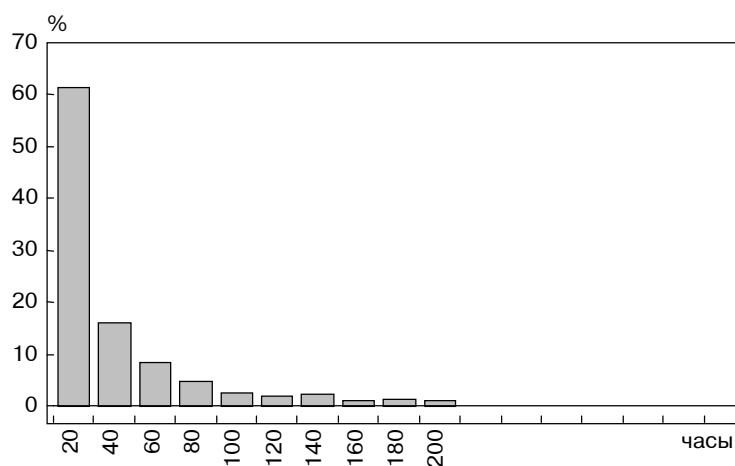


Рис. 5. Распределение часов работы в месяц на приработках

месте, то повышается вероятность дополнительной занятости. Анализ таблицы сопряженности (табл. 5) это предположение не подтверждает; имеющие вторую работу практически равномерно представлены как среди тех, у кого есть ограничения времени на первой работе, так и среди тех, у кого нет таких ограничений.

Таблица 5. Соотношение вторичной занятости и ограниченности часов работы на первой работе (100% по строке)

	Нет второй работы	Есть вторая работа
$H_1 \leq 180$ часов в месяц	89.08	10.92
$H_1 > 180$ часов в месяц	90.19	9.81

Исходя из анализа теоретической модели вторичной занятости, можно также предположить, что если распространен мотив вторичной занятости, связанный с ограничением часов на первой работе, то для тех, кто имеет вторичную занятость и ограничения по часам работы на первой работе, с большей вероятностью ставка заработной платы на второй работе будет меньше, чем на первой. Анализ таблицы сопряженности (табл. 6) свидетельствует в пользу такой зависимости, что позволяет утверждать, что ограниченность времени на основной работе влияет на принятие решения о вторичной занятости. Также можно отметить, что для постоянной второй работы более характерно отсутствие стабильного соотношения заработной платы на основной и вторичной работах, тогда как для вторичной занятости в форме приработков ставка заработной платы на второй работе, как правило, больше, чем на первой.

Таблица 6. Соотношение ставок заработной платы на первой и второй работе и ограниченности часов работы на первой работе (100% по строке)

	$W_1 < W_2$	$W_1 > W_2$
	Любая дополнительная работа	
$H_1 \leq 180$ часов в месяц	74.45	25.55
$H_1 > 180$ часов в месяц	89.62	10.38
	Постоянная вторая работа	
$H_1 \leq 180$ часов в месяц	61.25	38.75
$H_1 > 180$ часов в месяц	78.65	21.35
	Приработки	
$H_1 \leq 180$ часов в месяц	82.78	17.22
$H_1 > 180$ часов в месяц	96.05	3.95

5.4. Профессиональный статус

К сожалению, компьютерное кодирование профессий и должностей респондентов РМЭЗ приводит к существенному искажению профессиональных статусов⁹ и не позволяет провести полноценный сравнительный микроанализ профессиональных статусов на первой и второй работе. Но некоторые выводы можно сделать и при сопоставлении агрегированных профессиональных групп.

Для сравнения профессиональных характеристик первой и второй работы все работники по профессиональному статусу были разделены на пять групп: 1) руководители, 2) профессионалы, 3) специалисты, 4) служащие, 5) квалифицированные рабочие, 6) неквалифицированные рабочие и обслуживающий персонал.

На второй работе по сравнению с первой происходит сокращение удельного веса двух профессиональных групп: незначительное — для квалифицированных рабочих и почти на треть — для профессионалов. Профессиональные группы руководителей, специалистов, клерков и служащих немного увеличивают свою долю. В два раза увеличивается доля неквалифицированных рабочих. Таким образом, профессиональная структура рабочих мест на второй постоянной работе меняется не очень существенно, но в целом в направлении увеличения доли менее квалифицированных работ.

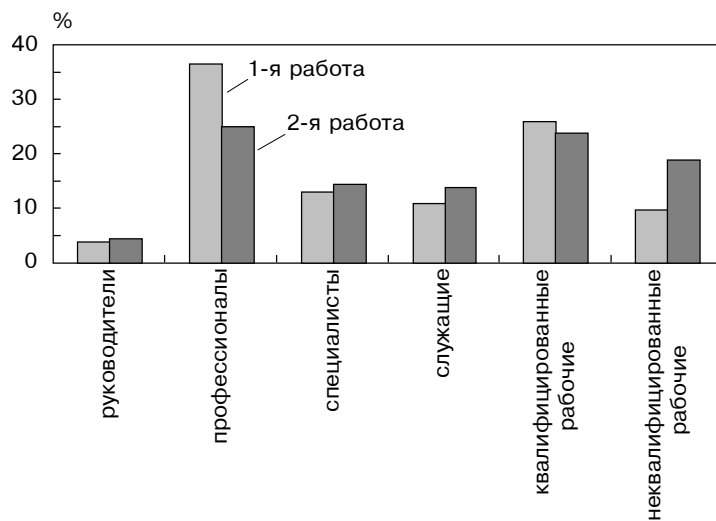
С точки зрения переходов между группами (табл. 7) обращает на себя внимание относительно низкая мобильность квалифицированных и неквалифицированных рабочих и профессионалов: больше 50% из них имеют вторую работу аналогичную первой. Наиболее мобильными оказываются группы руководителей, специалистов, клерков и служащих. Если учесть, что в группу профессионалов включены также те, кто не имеет высшего образования, то можно сделать вывод, что более высокий уровень образования приводит к относительно большей профессиональной мобильности. Для "белых воротничков" постоянная вторичная занятость в большей степени связана с разнородностью рабочих мест. Вероятно также, что в силу своей профессиональной квалификации они имеют доступ к большему разнообразию рабочих мест на второй работе по сравнению с "синими воротничками".

⁹ Утверждение основывается на опыте работы с данными РМЭЗ К. Сабирьяновой, которой мы благодарны за ценные консультации по этому вопросу.

Таблица 7. Соотношение профессиональных статусов на первой и второй работе для имеющих постоянную вторую работу (100% по строке)

Статус на первой работе	Статус на второй работе					
	A	B	C	D	E	F
A	32.1%	32.1%	10.7%	10.7	7.1%	7.1%
B	6.4%	54.3%	14.7%	9.4%	8.7%	6.4%
C	3.2%	15.8%	26.3%	21.1%	14.7%	18.9%
D	1.3%	8.8%	10.0%	36.3%	13.8%	30.0%
E	1.6%	3.2%	11.1%	6.9%	58.7%	18.5%
F	0%	0%	12.7%	14.1%	16.9%	56.3%
Всего	4.5%	24.9%	14.4%	13.7%	23.8%	18.7%

A — Руководители.
 B — Профессионалы.
 C — Специалисты.
 D — Служащие.
 E — Квалифицированные рабочие.
 F — Неквалифицированные рабочие.

**Рис. 6.** Распределение занятых по профессиональным группам на основной и второй постоянной работе

В среднем для всех профессиональных групп 49.1% респондентов имеют одинаковые профессиональные статусы. Если же сравнивать индивидуальные профессиональные статусы на первой и второй работе, то только для 20.9% имеющих вторую постоянную работу профессиональные характеристики первой и второй работы совпадают (при этом, конечно, необходимо учитывать погрешности автоматического кодирования профессий). В целом можно сделать вывод, что постоянная вторичная занятость, несомненно, связана с разнородностью рабочих мест. О том, насколько эта причина доминирует среди других причин вторичной занятости, сделать вывод на основе существующей базы данных нельзя. Но учитывая, что вторая работа, как было выявлено, часто сопровождается понижением профессионального статуса, можно предположить, что эта причина не является основной для всей совокупности вторично занятых и распространена среди высококвалифицированных работников. Для менее квалифицированных работников вторая постоянная работа связана с ограничением возможностей на основной работе, которые они преодолевают, выбирая аналогичную вторую работу.

6. РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ

При регрессионном анализе исследовалось несколько зависимостей.

1. Оценивалось уравнение решения об участии во вторичной занятости на основе пробит-модели, в том числе, с учетом панельной природы данных, оценивалась логит-модель с фиксированным эффектом.
2. Для второй работы были рассчитаны уравнения доходов минцеровского типа.
3. С учетом предсказанных на основе этих уравнений оценок заработной платы для вторичной занятости был проведен анализ предложения труда на основе тобит-модели.
4. Исследовалось также влияние заработков на второй работе на часы работы на основной работе.
5. Была оценена зависимость намерения сменить работу от наличия вторичной занятости и взаимозависимость мобильности работников и вторичной занятости.

6.1. Решение об участии во вторичной занятости

Оценка решения об участии во вторичной занятости проводилась для четырех сконструированных нами переменных, характеризующих различные типы вторичной занятости:

- 1) для переменной, отражающей любую фиксируемую вторичную занятость, — как постоянную вторую работу, так и регулярные и нерегулярные приработки;
- 2) для переменной, отражающей постоянную вторую работу и регулярные приработки;
- 3) для переменной, отражающей только постоянную вторую работу;
- 4) для переменной, отражающей вторую работу в виде приработков (как регулярных, так и нерегулярных)¹⁰.

В качестве объясняющих в уравнение включены четыре группы переменных.

Первая — социально-демографические характеристики индивида и его семьи.

Вторая — профессиональные и экономические характеристики индивида на первой работе, а также характеристики основной работы. Для проверки гипотезы о влиянии ограниченности часов работы на первой работе на масштабы вторичной занятости использовалась также дамми-переменная, делящая всех работников на две группы: а) занятые меньше и б) занятые больше 180 часов в месяц на первой работе.

Третья — характеристики территории: район проживания и тип (городской, сельский) поселения.

Четвертая — характеристики времени, то есть год обследования.

На основе полученных оценок для решений о вторичной занятости в любой форме можно сделать следующие выводы (Приложение, табл. 9).

Решение о вторичной занятости отрицательно зависит от величины заработной платы на основной работе, то есть подтверждается гипотеза об эффекте дохода по отношению к основным заработкам. Такая же зависимость прослеживается для размера пенсии.

¹⁰ В приложение из-за ограниченности объема публикации включены таблицы результатов регрессионного анализа только для вторичной занятости в форме постоянной второй работы и вторичной занятости в форме приработков.

Семейный доход не оказывает влияния на принятие решения о вторичной занятости. Таким образом, можно сделать вывод, что для решений о вторичной занятости важно не столько материальное положение семьи в целом, сколько возможность получать большой доход на основной работе. Но на решения о вторичной занятости отрицательное влияние оказывает количество работающих членов семьи (и количество членов семьи в целом), а количество детей старшего возраста — положительное. Это можно трактовать как косвенное признание значения материального положения семьи для решений о вторичной занятости. В большой семье устойчивость доходов выше, и поэтому занятость других членов семьи выступает определенной альтернативой вторичной занятости основного работника. В то же время зависимость вторичной занятости от наличия в семье зарегистрированных безработных не выявлена, что свидетельствует о том, что вторичная занятость не является стратегией адаптации домохозяйства к безработице.

Вторичная занятость зависит от поло-возрастных характеристик. Мужчины имеют вторую работу чаще женщин, молодежь — чаще людей старшего возраста. Наличие высшего образования повышает вероятность вторичной занятости, также как и наличие среднего специального образования, но его воздействие на принятие решения существенно меньше. Семейный статус не влияет на участие во вторичной занятости. Положительное влияние оказывает количество детей старше 3 лет.

Продолжительность основной работы, в соответствии с теоретическими выводами модели предложения труда, оказывает отрицательное воздействие на решение о вторичной занятости, сокращая возможное время для второй работы и увеличивая совокупный доход на основной работе. В то же время существует положительная зависимость между вторичной занятостью и переменной, характеризующей ограниченность часов работы на первой работе. Вероятность вторичной занятости выше для тех, кто занят больше 180 часов на первой работе. Таким образом, несмотря на отрицательное влияние общего рабочего времени на первой работе, при прочих равных, вторичную занятость имеют чаще работники со сверхбольшой продолжительностью рабочей недели на основной работе, те, кто отличаются максимальной трудовой активностью. Возможно, такой результат связан с более сильным эффектом замещения для них, так как чаще ставка заработной платы на второй работе у них выше, чем на первой работе ($W_2 > W_1$).

На решение о вторичной занятости оказывает влияние также ситуация с задолженностью по заработной плате. Существует положи-

тельная связь решения о вторичной занятости с наличием долгов предприятия по заработной плате. Также положительно на вторичную занятость влияет пребывание в неоплачиваемом отпуске в предшествующем году.

По сравнению с сельской местностью вторичная занятость гораздо больше распространена в городах, и особенно в крупных. Среди географических районов положительное влияние на решение о вторичной занятости оказывают (за базовую переменную был выбран регион Северного Кавказа) агломерации Москвы и Санкт-Петербурга, отрицательное — Центральный и Центрально-Черноземный, Волго-Вятский и Волжский, Урал.

По сравнению с 1998 г., в 1994-м отмечается увеличение вторичной занятости. 1995 и 1996 гг. не оказали значимого влияния на масштабы вторичной занятости по сравнению с 1998 г.

Серия аналогичных расчетов, проведенная для других показателей участия во вторичной занятости, показала, что не все из выявленных зависимостей сохраняются при изменении показателя, характеризующего участие во вторичной занятости (Приложение, табл. 9).

На решение о вторичной занятости в виде второй постоянной работы оказывает влияние более узкий круг факторов. Сохраняется гендерная асимметрия вторичной занятости, хотя коэффициент при этой характеристике уменьшается. Зависимость от возраста пропадает. Исчезает влияние размера пенсии для работающих пенсионеров. Сохраняется отрицательное влияние на решение о вторичной занятости продолжительности основной работы. Сохраняется и даже увеличивается положительное влияние наличия высшего образования, влияние среднего специального образования становится менее значимым. Из семейных характеристик свое влияние сохраняет только количество работающих членов семьи и количество детей. Исчезает влияние других факторов, связанных с невыплатой заработной платы или вынужденными отпусками. Среди региональных факторов сохраняет свое влияние тип поселения. Влияние года проведения обследования исчезает, что свидетельствует об устойчивости решений о второй постоянной работе, меньшей его подверженности экономической конъюнктуре и большей зависимости от индивидуальных характеристик работника, его предпочтений (низкая ценность досуга) и накопленного человеческого капитала.

Для второй работы в виде приработков, напротив, сохраняется чрезвычайно широкий перечень параметров, оказывающих влияние на решение о работе. Гендерная асимметрия сохраняется и даже усиливается, обратная зависимость от возраста свидетельствует,

что он оказывает влияние на вторичную занятость именно в виде приработков, а не в форме постоянной работы. Сохраняется влияние размера пенсии для работающих пенсионеров. Также сохраняется отрицательное влияние на решение о вторичной занятости времени работы и заработной платы на основной работе. В отличие от второй постоянной работы сохраняется влияние на приработки факторов, связанных с задолженностью по заработной плате и вынужденными отпусками. По сравнению с постоянной второй работой меняется влияние различных уровней образования. На приработки, в отличие от постоянной второй работы, оказывают влияние факторы, связанные с размером семьи. Отрицательное влияние оказывает количество членов семьи и количество работающих членов семьи, положительное — количество детей всех возрастов. Среди региональных факторов существенное влияние оказывает принадлежность населенного пункта к крупным городам, и непосредственно Москва и Санкт-Петербург. Также выясняется, что влияние времени проведения обследования на вторичную занятость связано именно с приработками. Для 1994 г. по сравнению с 1998 г. отмечается большее распространение вторичной занятости в форме приработков.

В целом можно констатировать различие типов вторичной занятости в виде постоянной работы и в виде приработков не только по форме, но и по степени воздействия и набору факторов, оказывающих влияние на принятие решения о второй работе. Вторичная занятость как постоянная работа в меньшей степени связана с денежными факторами, что опровергает гипотезу, выдвинутую при анализе средних заработков на первой работе и типа второй работы. Она также меньше связана с индивидуальными демографическими характеристиками, региональными рынками труда. Наличие второй постоянной работы, в первую очередь, зависит от уровня образования, то есть от накопленного человеческого капитала, и от внутриселенческого рынка труда, то есть от возможности со стороны спроса предоставить достаточное количество рабочих мест для вторичной занятости. Приработки же, напротив, в большей степени обусловлены денежными факторами, зависят от индивидуальных и семейных возможностей и потребностей, от состояния региональных рынков труда.

С учетом панельной природы данных была также проведена оценка уравнений решений об участии во вторичной занятости на основе модели с фиксированными эффектами. Модель с фиксированными эффектами позволяет оценить, как на изменение решений о вторичной занятости влияло изменение каких-либо параметров, исключив при этом влияние характеристик, неизменных на протяжении анали-

зируемого периода (например, пол или район проживания), то есть оценить не статические, а динамические зависимости.

Полученные результаты во многом подтверждают итоги статического анализа. Изменения в заработной плате на основной работе оказывают теоретически предсказанное обратное влияние на участие во вторичной занятости. Положительное влияние оказывает параметр среднего специального образования. Модель с фиксированным эффектом подтверждает также влияние года обследования на масштабы вторичной занятости, наибольшее по вкладу и наиболее статистически значимое положительное влияние оказывают 1994 и 1995 гг.

Сравнение результатов тестирования модели с фиксированным эффектом для решения о вторичной занятости в форме постоянной работы и в виде приработков показывает, что приработки более чувствительны к изменениям в часах работы на основной работе, а постоянная вторая работа — только к изменениям заработков на первой работе. Положительная реакция на изменения в характеристиках среднего специального образования также связана с приработками, а не с постоянной второй работой. В целом можно отметить, что модель с фиксированным эффектом выявила влияние на вторичную занятость, в первую очередь, факторов, связанных с экономическими характеристиками первой работы.

6.2. Уравнение доходов

Нами был проведен анализ факторов, влияющих на заработную плату при вторичной занятости. Для этого были оценены уравнения доходов минцеровского типа¹¹. Как объясняемая переменная анализировался логарифм ставки почасовой заработной платы при вторичной занятости.

Характеристики образования включались в уравнения двумя способами: первый — как количество лет обучения, второй — как две переменные, показывающие, соответственно, наличие среднего специального и высшего образования. Серия расчетов показала, что количество лет обучения статистически значимо не влияет на уровень заработков. Для окончательных расчетов нами был выбран вто-

¹¹ В этом анализе мы опирались на уже проведенное К. Сабирьяновой и Д. Нестеровой подробное исследование инвестиций в человеческий капитал на основе данных РМЭЗ, в котором заработки на второй работе включались в расчеты, но только в качестве дополнительного дохода по отношению к основному (Нестерова, Сабирьянова, 1998).

рой вариант, при котором, кроме того, были получены более высокие статистические параметры уравнения (больше R^2). Как переменная, отражающая опыт или трудовой стаж, нами использовался возраст респондентов.

Мы также предположили, что возможности для второй работы, а соответственно, и заработок на второй работе связаны с профессиональными характеристиками респондента на первой работе. Эти характеристики, свидетельствуя о должностном статусе на первой работе, также отражают накопленный человеческий капитал¹².

Результаты расчетов (Приложение, табл. 10) выявили, что заработная плата для вторичной занятости в любой форме положительно зависит от гендерных характеристик (у мужчин она выше) и не зависит от возраста, отрицательно зависит от наличия среднего специального образования и не зависит от наличия высшего образования. Важное влияние оказывает профессиональный статус работника на первой работе. Заработная плата по сравнению с неквалифицированными рабочими последовательно выше у квалифицированных рабочих, служащих, специалистов, профессионалов, руководителей. Существенное влияние на различия в заработках оказывают региональные рынки труда. Анализ влияния раундов обследования показывает положительное воздействие раундов обследования 1994, 1995, 1996 гг. по сравнению с 1998 г., такая ситуация несомненно является результатом августовского кризиса 1998 г., после которого произошло сокращение реальных заработков практически на всех рабочих местах.

Сопоставление уравнений доходов, построенных для второй постоянной работы и для второй работы в форме приработков, показывает сходство влияния основных параметров. Различия заключаются в том, что для приработков гендерные различия в заработках оказываются более существенными, а для постоянной второй работы положительный вклад в заработки вносит наличие среднего специального образования. И на доходы на постоянной второй работе, и на доходы в случае приработков оказывают влияние профессиональные характеристики респондента на первой работе, но большее значение они имеют для постоянной второй работы.

¹² Из исследования (Нестерова, Сабирьянова, 1998) известно, что на различия в заработках существенное влияние оказывают характеристики рабочего места. Но характеристики второй работы, учитывая, что в это понятие включались также и приработки, в используемой базе данных неполны и не сопоставимы для различных видов вторичной занятости. Поэтому они не включались в тестируемое уравнение.

Таким образом, полученный результат свидетельствует, что доходы при вторичной занятости не зависят непосредственно от индивидуальных характеристик, от параметров человеческого капитала. Большее влияние на них оказывают характеристики рынка труда регионального или внутрипоселенческого и профессиональные позиции на первой работе. Это отчасти совпадает с результатами, полученными для оценки уравнения доходов на основной работе (Нестерова, Сабирьянова, 1998), но для первой работы индивидуальные факторы объясняют заработную плату гораздо лучше¹³. Отсутствие влияния индивидуальных характеристик на доходы, видимо, связано с тем, что заработок на второй работе в гораздо большей степени определяется параметрами рабочего места. Вторичная занятость часто носит краткосрочный характер, она не предполагает накопление специфических навыков (отсутствие влияния опыта), часто профессиональные характеристики рабочего места не совпадают с профессией, полученной при получении образования (отсутствие влияния образования).

В этом случае большее значение имеет сама возможность попасть на "доходное" рабочее место при вторичной занятости. И тогда определяющими становятся характеристики рынка труда, свидетельствующие о наличии таких рабочих мест (тип поселения, регион), и профессиональные позиции на основной работе¹⁴, которые можно рассматривать как стартовые возможности индивидуумов для вторичной занятости. С этой точки зрения можно интерпретировать и значимость для доходов единственной индивидуальной характеристики — пола работника. Помимо сохраняющихся в российской экономике различий в оплате мужчин и женщин большие заработки мужчин могут быть объяснены лучшими стартовыми возможностями для вторичной занятости, доступностью для мужчин большего числа рабочих мест для вторичной занятости и приработков.

¹³ Для сравнения нами было рассчитано то же самое уравнение с такими же переменными для первой работы.

¹⁴ Конечно, влияние профессиональных позиций на основной работе на доходы от вторичной занятости может быть косвенным признанием влияния индивидуальных характеристик работников на вторичные заработки, так как можно предположить, что индивидуальные характеристики (образование, опыт) влияют на профессиональный статус на первой работе. Но для более четких выводов по этому вопросу необходимо исследование факторов, определяющих профессионально-квалификационные позиции, которое не входило в задачи настоящей работы.

6.3. Тобит-анализ предложения труда на второй работе

Для оценки объема предложения труда на второй работе нами использовалась модель тобит. Учитывая проблему смещенности оценок, для имеющих вторую работу использовалась фактическая ставка заработной платы, а для не имеющих — ставка заработной платы, предсказанная на основе уравнения доходов.

Результаты тобит-анализа показали (Приложение, табл. 11), что для вторичной занятости в форме любой дополнительной работы продолжительность второй работы обратно зависит от ставки заработной платы на второй работе. Это можно интерпретировать как доминирование эффекта дохода для второй работы, то есть кривая предложения труда имеет отрицательный наклон.

Остальные результаты в большей степени соответствуют ожидаемым. Продолжительность первой работы отрицательно влияет на продолжительность второй работы, что соответствует теоретическому предсказанию. Заработок за месяц на первой работе и пенсии также отрицательно влияют на продолжительность второй работы, подтверждая ожидаемый эффект дохода. Также как и на решение о вторичной занятости на количество часов работы на второй работе оказывает влияние ситуация с задолженностью по заработной плате. Продолжительность второй работы положительно зависит от наличия задолженности, также как и от пребывания работника в неоплачиваемом отпуске за предшествующий год.

Среди социально-демографических характеристик на количество часов работы при вторичной занятости положительно влияет пол. Мужчины не только чаще имеют вторую работу, но и затрачивают на нее больше времени. Возраст, наоборот, оказывает отрицательное влияние. Часы работы также отрицательно зависят от количества членов семьи, но положительно зависят от количества детей. Количество членов семьи может оказывать влияние косвенно через семейный доход или же влиять на ценность досуга, наличие же детей школьного возраста, скорее, свидетельствует о потребности в дополнительных заработках, так как из исследований уровня жизни в России хорошо известно, что именно семьи с детьми испытывают наибольшие материальные трудности.

Также как и на решение о вторичной занятости, на продолжительность работы устойчиво влияет образовательный уровень.

Сопоставление результатов тобит-анализа для второй работы в виде постоянной работы и в виде приработков (Приложение, табл. 11) показывает, что сохраняются тенденции зависимостей, отмеченные

для любой второй работы, а различия между типами второй работы соответствуют различиям, выявленным при анализе решений о вторичной занятости. Гендерные различия оказывают большее влияние на часы работы в случае приработков, также как и переменная возраста значима только для приработков. Наличие среднего специального образования влияет на объем работы при постоянной второй работе. В случае приработков объем предложения труда зависит от пенсии, для них также важным оказывается сумма и наличие задолженности по заработной плате, семейные характеристики и характеристики регионального рынка труда. Для часов работы в форме постоянной второй занятости важным оказывается сумма задолженности по заработной плате и характеристики населенного пункта.

6.4. Зависимость продолжительности первой работы от второй работы

В нашем теоретическом и эмпирическом анализе факторов, влияющих на решения о вторичной занятости и ее масштабы, мы исходили из предположения о том, что решения о работе принимаются последовательно. Мы практически не обсуждали и не анализировали возможное влияние характеристик второй работы на параметры первой работы за исключением ситуации, когда привлекательность второй работы может приводить к смене основного места работы, то есть к профессиональной мобильности. Но это влияние может проявляться еще одним образом. Выгодность второй работы, высокая ставка заработной платы на ней может приводить не к последовательному, а к одновременному выбору часов работы, как на первой, так и на второй работе, или в динамике может происходить подстройка часов работы на первой работе в сторону уменьшения, то есть высокие заработки на второй работе могут уменьшать время работы на первой.

Для проверки этого предположения нами была произведена оценка предложения труда на первой работе в зависимости от характеристик второй работы. Как зависимая переменная использовалось количество часов работы на первой работе, а в объясняющие переменные, помимо традиционного набора социально-демографических переменных и характеристик первой работы, были также включены две переменные, связанные со второй работой: ставка заработной платы на второй работе и дамми-переменная, показывающая соотношение ставок заработной платы на первой и второй работе. Для переменной, показывающей соотношение ставок заработной платы на первой и второй рабо-

тах, за базовое принималось значение, когда ставка заработной платы на второй работе больше, чем на первой.

В результате (Приложение, табл. 12) выявлено отрицательное влияние ставки заработной платы на второй работе на количество часов на первой работе, что подтверждает не бесспорность тезиса о последовательном выборе режимов труда при наличии вторичной занятости. Даже учитывая, что респонденты часто указывают не реально отработанные часы работы на первом месте, а часы рабочей недели стандартной продолжительности, можно констатировать феномен "отлынивания" на первой работе при наличии выгодных условий занятости на второй работе.

В то же время отмечается отрицательная зависимость продолжительности первой работы от соотношения ставок заработной платы на первой и второй работе. Продолжительность первой работы меньше, если ставка заработной платы на первой работе больше, чем на второй. Этот результат подтверждает предположение о том, что, несмотря на эффект "отлынивания", те, кто работает сравнительно меньше на основной работе, сталкиваются с ограничениями возможностей на этой работе увеличивать свою трудовую деятельность, и поэтому вторичная занятость для них возможна даже при ставке заработной платы на второй работе меньшей, чем на первой.

6.5. Взаимозависимость желания сменить работу и вторичной занятости

Важным параметром, связанным с решением о вторичной занятости, является желание сменить работу, готовность и намерения трудовой мобильности¹⁵.

Включение переменной "желание сменить работу" в уравнение пробит-анализа решения о вторичной занятости показало ее положительное влияние на вторичную занятость. Построение обратной регрессии, когда в качестве объясняемой переменной использовалось намерение сменить работу, также показало положительное влияние вторичной занятости на смену работы, причем вторая работа в виде приработков оказывает большее влияние на желание сменить основную работу, чем вторая постоянная работа.

При предварительном анализе нами была выдвинута гипотеза о том, что разница в заработках между второй и первой работой будет по-

¹⁵ Вопрос о намерениях сменить работу не включался в 8-й раунд обследования, поэтому анализ влияния таких намерений на вторичную занятость возможен только на основе массива данных 5–7 раундов РМЭЗ.

ложительно влиять на желание сменить работу. Проведенный регрессионный анализ желания сменить работу, когда в качестве одной из объясняющих переменных включалась разница между ставками заработной платы на второй и первой работе, не подтвердил эту гипотезу. Разница в ставках не оказывает значимого влияния на намерения сменить работу.

Таким образом, вторичная занятость, несомненно, связана с мобильностью работников и является сигналом о неудовлетворенности основной работой и о поиске новой работы. В то же время большее стремление к мобильности демонстрируют те, кто имеет вторую работу в виде приработков, а не те, кто работает на второй работе постоянно. Поэтому, возможно, среди причин второй постоянной работы "растянутая мобильность" играет ограниченную роль. Рабочие же места, связанные с приработками, как правило, не могут рассматриваться как возможные места будущей работы после ухода с основной, в силу большей случайности и кратковременности работ в виде приработков. То, что постоянная вторая работа в меньшей степени влияет на намерение сменить работу, свидетельствует также о том, что причиной таких работ во многом является разнородность рабочих мест.

6.6. Взаимозависимость мобильности и вторичной занятости

Для проверки гипотезы о взаимосвязи реальной, а не только желаемой, мобильности и вторичной занятости нами была проведена серия расчетов¹⁶. Оценивались регрессионные зависимости трех типов: во-первых, в уравнение оценки решения об участии во вторичной занятости включалась переменная мобильности; во-вторых, оценивалась пробит-регрессия влияния на мобильность наличия второй работы; в-третьих, для тех, кто имеет вторичную занятость, оценивалось влияние на мобильность различий в ставках заработной платы на первой и второй работе. Так как информация о мобильности относится к периоду, предшествующему времени проведения обследования, то последние две зависимости оценивались с учетом временного лага. В уравнение включались данные о мобильности для волны T , а все остальные характеристики, в том числе и о наличии и параметрах вторичной занятости, для волны $T - 1$.

¹⁶ 7-я и 8-я волны РМЭЗ содержат вопрос о смене места работы респондентом за предшествующий год. Ответ на этот вопрос рассматривался нами как характеристика мобильности работника.

Включение переменной, показывающей мобильность в предшествующий период (Приложение, табл. 13), в уравнение решения об участии во вторичной занятости выявило наличие положительной связи между сменой работы и вторичной занятостью. Причем эта положительная зависимость сохраняется для всех определений вторичной занятости. То есть, учитывая, что информация о смене места работы относится к периоду, предшествующему опросу, можно сделать вывод, что после смены места работы вторичная занятость не уменьшается, а увеличивается. Таким образом, те, кто склонен к большей трудовой мобильности, также чаще прибегают в трудовой деятельности ко вторичной занятости. Трудовая мобильность не позволяет решить проблему оптимизации трудовой деятельности в рамках одного рабочего места. Из этого следует, что смена места работы и вторичная занятость выступают не альтернативными, а взаимодополняющими стратегиями трудового поведения людей, в целом больше склонных к активной трудовой деятельности.

Но способствует ли вторичная занятость мобильности? Является ли она одной из причин смены места работы, как мы предполагали в одной из наших гипотез? Пробит-анализ решения о смене работы в зависимости от различных параметров, в том числе и от наличия вторичной занятости, не позволяет однозначно подтвердить эту гипотезу (Приложение, табл. 14). Наблюдается положительное влияние наличия вторичной занятости в любой форме в предшествующем раунде обследования на последующую трудовую мобильность, т.е. смену места работы или профессии. Но расчеты с включением дамми-переменных о наличии вторичной занятости в форме приработков или в форме постоянной второй работы (за базу принималось отсутствие вторичной занятости в любой форме) не выявило их статистически значимой взаимосвязи с решением о смене работы. Среди анализируемых факторов значимое влияние на мобильность оказывают: пол работника (мужчины чаще меняют место работы), возраст, стаж работы на данном рабочем месте, занятость на предприятии с государственной формой собственности (все три параметра влияют отрицательно).

Таким образом, гипотеза о том, что распространенной причиной вторичной занятости является "растянутая мобильность", поиск нового места работы, на данной стадии анализа не находит подтверждения. В пользу такого вывода свидетельствуют и результаты анализа влияния на трудовую мобильность соотношения ставок заработной платы на первом и втором месте работы. Различия в заработках не являются побудительной причиной для смены места работы.

7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вторичная занятость остается важным феноменом современного российского рынка труда. Она охватывает, по меньшей мере, одну пятую занятого населения. Для тех, кто имеет вторую работу, она приносит до половины трудовых доходов, на 10–25% увеличивает общие затраты их рабочего времени. В то же время, как показал анализ данных РМЭЗ в динамике, масштабы и интенсивность вторичной занятости уменьшались с 1994 г. по 1998 г.

Проведенные расчеты по эмпирической оценке предложения труда при вторичной занятости позволили сформулировать ряд выводов. В целом они подтвердили простые основные гипотезы о поведении людей в сфере предложения труда при вторичной занятости в ответ на изменение заработной платы и доходов на первой и второй работе.

Наша **гипотеза 1** о форме влияния индивидуальных доходов на основном месте работы подтвердилась. В соответствии с теоретическими предсказаниями решения о вторичной занятости и о количестве часов второй работы отрицательно зависят от заработной платы. Эффект дохода проявляется также в том, что вторичная занятость обратно зависит от размера пенсии для работающих пенсионеров, имеющих 2 места работы. К более интересным результатам можно отнести подтверждение гипотезы о зависимости вторичной занятости от задолженности по заработной плате и от пребывания в неоплачиваемых отпусках, в чем также косвенно сказывается действие эффекта дохода. Эти результаты позволяют говорить о том, что вторичная занятость в существенной степени обусловлена стремлением компенсировать ограниченность доходов на основной работе.

В то же время, в отличие от влияния характеристик индивидуальных доходов, нами не выявлена зависимость решений, связанных со вторичной занятостью, от уровня материального положения семьи, в соответствии с **гипотезой 2**. Семейный доход не влияет на решения о вторичной занятости. Это может быть объяснено тремя причинами. Во-первых, данные о доходах домохозяйств в используемой нами базе данных гораздо менее достоверны, чем данные об индивидуальных доходах. Во-вторых, существующие данные предоставляют слишком мало информации о внутрисемейном перераспределении доходов, поэтому простое усреднение доходов, скорее всего, сильно искажает реальное положение дел, влияющее на решения о вторичной занятости. В-третьих, вероятно, индивидуальные трудовые доходы и

внутрисемейные трансферты доходов не являются абсолютно взаимозаменяемыми.

Вторичная занятость также не зависит от наличия среди членов семьи зарегистрированных безработных, таким образом эффект дополнительного работника, точнее, дополнительных трудовых усилий, не подтверждается. Возможно, опосредованно этот эффект сказывается через выявленное отрицательное влияние количества работающих членов семьи. Также можно утверждать, что опосредованно материальное положение семьи влияет через количество детей, оказывающих положительное воздействие на решения о вторичной занятости. Наличие детей увеличивает, при прочих равных, обязательные расходы семей и через эффект дохода стимулирует вторичную занятость.

В целом можно утверждать, что вторичная занятость в большей степени определяется индивидуальными характеристиками, чем стратегией экономического и трудового поведения домохозяйств.

К интересным результатам можно также отнести отрицательный наклон кривой предложения труда при вторичной занятости, что может объясняться действительно предельным характером часов работы на втором рабочем месте, с точки зрения распределения времени между трудовой деятельностью и досугом.

Среди индивидуальных характеристик существенное влияние на вторичную занятость оказывают пол и уровень образования. Большая занятость мужчин в форме вторичной занятости может быть объяснена их большими возможностями в доступе к рабочим местам второй работы и большей ценностью досуга у женщин, в том числе из-за большей занятости последних в домашнем хозяйстве. Положительное влияние образования можно интерпретировать двояко: во-первых, образование также расширяет возможности для вторичной занятости, создает доступ к большему количеству рабочих мест, во-вторых, уровень образования, как правило, влияет на стремление к творчеству и самореализации в трудовой деятельности и, таким образом, создает дополнительные неденежные стимулы для дополнительной трудовой деятельности.

На вторичную занятость влияют также характеристики региональных и внутрипоселенческих рынков труда. Вторичная занятость больше развита в городах, где со стороны спроса на труд создается большее количество рабочих мест для вторичной занятости.

Проведенный анализ подтвердил **гипотезу 3**, в соответствии с предсказаниями теоретической модели, об отрицательном влиянии продолжительности основной работы на решения о вторичной заня-

тости и на количество часов второй работы. В то же время продолжительность основной работы не являются исключительно экзогенным параметром при наличии вторичной занятости. Выявлено отрицательное влияние ставки заработной платы на второй работе на продолжительность первой работы, что свидетельствует о наличии эффекта "отлынивания" на первой работе при наличии выгодных условий занятости на второй работе.

Вопрос о причинах вторичной занятости не может быть решен однозначно. Нами выявлена устойчивая связь вторичной занятости с намерением сменить работу. Но **гипотеза 6** о том, что вторичная занятость связана с поиском работы и приводит в последующем к смене места работы, не нашла однозначного подтверждения. Наоборот, нами установлена обратная зависимость, свидетельствующая о том, что смена места работы повышает впоследствии вероятность вторичной занятости, и, таким образом, и тот, и другой образ действий дополняют друг друга, отражая стремление к большей трудовой активности.

Можно утверждать, что подтвердилась **гипотеза 5**, и вторичная занятость в значительной степени связана с разнородностью первой и второй работы. Это не противоречит предположению о причинах вторичной занятости, связанных с ограниченностью выбора часов работы на первом рабочем месте. Но этот вывод объясняет, почему не происходит переход на вторую работу как на основную в ситуации, когда ставка заработной платы на второй работе выше, чем на первой.

Гипотеза 4 о влиянии ограничения времени работы на основной работе на вторичную занятость не нашла однозначного подтверждения. Наоборот, выявлено не очень устойчивое положительное влияние на вторичную занятость сверхпродолжительности основной работы.

На наш взгляд, это связано с несколькими причинами. Во-первых, как правило, заработок в малой степени связан с отработанным временем и зависит или от конкретных результатов работы, то есть имеет сдельный характер, или от должностных и профессионально-квалификационных позиций работника и в этом случае устанавливается как должностной месячный оклад. Тогда ограниченность возможностей связана не с невозможностью увеличить время работы на основном рабочем месте, а с ограниченными возможностями влияния на совокупный заработок, увеличивая время работы. Во-вторых, разнородность рабочих мест и ограниченность возможностей на основном месте работы не выступают как альтернативные

причины вторичной занятости, а взаимодополняют и маскируют друг друга, не позволяя определить, какая из причин доминирует. В-третьих, ограниченность времени работы на основном рабочем месте связана не только со стандартной продолжительностью рабочего времени. Ситуация недозанятости возможна и при любой другой продолжительности рабочего времени, в зависимости от индивидуальных предпочтений и ставки заработной платы. Поэтому включение в тестируемую модель переменной, разделяющей всех работников на две категории (занятых больше стандартной продолжительности рабочего времени и занятых стандартную продолжительность рабочего времени и меньше), не позволяет однозначно определить влияние ограниченности рабочего времени на основной работе на вторичную занятость.

Тем не менее установленный факт существования вторичной занятости при условии, что ставка заработной платы на второй работе меньше, чем на первой, несомненно, свидетельствует о том, что ограниченность возможностей на первой работе влияет на принятие решений о вторичной занятости.

Ответ на вопрос о причинах вторичной занятости, на наш взгляд, должен быть связан с более внимательным исследованием различных форм вторичной занятости, основанием для которых могут быть разные причины. Так, проведенный анализ позволил выделить два существенно различающихся типа вторичной занятости: занятость в виде постоянной второй работы и занятость в виде приработков. Вторичная занятость как постоянная работа в меньшей степени связана с денежными факторами, индивидуальными демографическими характеристиками, региональными рынками труда. Она в первую очередь зависит от уровня образования и от внутриселенческого рынка труда. Приработки же, напротив, в большей степени в качестве причины имеют денежные факторы, зависят от индивидуальных возможностей, семейных возможностей и потребностей, состояния региональных рынков труда. Поведение работников при принятии решения о вторичной занятости в форме постоянной работы и в виде приработков несколько различается. Вторая постоянная работа в большей степени связана с разнородностью рабочих мест и неденежными характеристиками, для нее характерно неустойчивое соотношение между ставками заработной платы на первой и второй работе и большее значение имеет величина индивидуального человеческого капитала. Вторая работа в виде приработков в большей степени подвержена влиянию колебаний индивидуального дохода на основном рабочем месте и нацелена на получение дополнительного денежного дохода.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 8. Deskриптивная статистика параметров для различных совокупностей респондентов, имеющих или не имеющих вторичную занятость.

	Есть любая дополнительная работа		Есть вторая дополнительная работа или регулярные приработки	
	М	N	М	N
Сколько часов Вы фактически отработали по основному месту работы в течение последних 30 дней (у неработавших последний месяц — 0)?	144.7	1642	142.2	857
Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов (у неполучивших — 0)?	1070.4	1676	1161.2	868
"Контрактная" заработная плата на первом месте работы за месяц	1335.4	1601	1387.8	835
Сколько всего денег Вам не доплатили на первой работе?	1577.4	1519	1371.1	807
Работали ли по основному месту работы в течение последних 30 дней?	0.918	1717	0.913	897
По основному месту работы в течение последних 30 дней Вы получили какую-нибудь сумму денег в качестве зарплаты, премии, дотаций, пособий, доходов, прибыли?	0.733	1717	0.763	896
Сколько денег Вы получили в качестве пенсии в течение последних 30 дней?	21.3	1714	28.0	896
Семейный доход, дополнительный к доходу индивида, полный	2084.4	1630	2216.2	846
Семейный доход, дополнительный к доходу индивида, в расчете на душу, включая респондента	622.7	1630	664.0	846

Продолжение табл. 8

	Есть любая дополнительная работа		Есть вторая дополнительная работа или регулярные приработки	
	М	N	М	N
Руководители	0.034	1713	0.044	893
Профессионалы и специалисты	0.376	1713	0.442	893
Клерки и служащие	0.106	1713	0.120	893
Квалифицированные рабочие	0.395	1713	0.296	893
Неквалифицированные рабочие	0.089	1713	0.099	893
Является государство владельцем или совладельцем Вашего предприятия, организации?	0.712	1587	0.725	837
Являются владельцами или совладельцами Вашего предприятия иностранные фирмы или иностранные частные лица?	0.046	1598	0.056	837
Являются владельцами или совладельцами Вашего предприятия, организации какие-то российские частные лица, коллектив предприятия или российские частные фирмы?	0.358	1570	0.348	823
В настоящее время Ваше предприятие осталось должно Вам какие-то деньги, которые по разным причинам не выплатило вовремя?	0.524	1648	0.466	860
В течение последних 12 месяцев Вас отправляла администрация в вынужденный неоплачиваемый отпуск?	0.115	1652	0.096	863
Хотели бы сменить работу (только по волнам 5, 6, 7)	0.493	1292	0.456	655

Продолжение табл. 8

	Есть любая дополнительная работа		Есть вторая дополнительная работа или регулярные приработки	
	М	N	М	N
Пол (1 — мужской, 0 — женский)	0.619	1718	0.554	897
Возраст	36.7	1718	37.6	897
Наличие среднего специального образования	0.553	1718	0.520	897
Наличие высшего образования	0.292	1718	0.357	897
Семейное положение (1 — женат, 0 — нет)	0.757	1716	0.740	896
Количество человек в семье	3.47	1718	3.44	897
Количество детей до 3 лет	0.108	1718	0.089	897
Количество детей 4–6 лет	0.262	1718	0.258	897
Количество детей 7–17 лет	0.588	1718	0.589	897
Количество работающих членов семьи, кроме респондента	0.871	1718	0.828	897
Москва и Санкт-Петербург	0.158	1718	0.191	897
Северный и Северо-Западный район	0.075	1718	0.075	897
Центральный и Центрально-Черноземный район	0.162	1718	0.158	897
Волго-Вятский и Поволжский район	0.143	1718	0.130	897
Северный Кавказ	0.123	1718	0.114	897
Урал	0.133	1718	0.143	897
Западная Сибирь	0.086	1718	0.093	897
Восточная Сибирь и Дальний Восток	0.121	1718	0.097	897
Города	0.806	1718	0.837	897
Поселки городского типа	0.047	1718	0.049	897
Сельские населенные пункты	0.147	1718	0.114	897

Продолжение табл. 8

	Есть любая дополнительная работа		Есть вторая дополнительная работа или регулярные приработки	
	М	N	М	N
1994 г.	0.306	1718	0.272	897
1995 г.	0.241	1718	0.249	897
1996 г.	0.229	1718	0.235	897

	Есть вторая регулярная работа		Есть любые приработки	
	М	N	М	N
Сколько часов Вы фактически отработали по основному месту работы в течение последних 30 дней (у неработающих последний месяц — 0)?	138.2	704	148.2	1019
Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов (у неполучивших — 0)?	1042.2	708	1078.8	1051
"Контрактная" заработная плата на первом месте работы за месяц	1300.2	682	1360.4	999
Сколько всего денег Вам не доплатили на первой работе?	1609.7	666	1666.1	934
Работали ли по основному месту работы в течение последних 30 дней?	0.910	734	0.925	1071
По основному месту работы в течение последних 30 дней Вы получили какую-нибудь сумму денег в качестве зарплаты, премии, дотаций, пособий, доходов, прибыли?	0.753	733	0.723	1072
Сколько денег Вы получили в качестве пенсии в течение последних 30 дней?	30.3	733	14.3	1069
Семейный доход, дополнительный к доходу индивида, полный	2107.1	689	2155.0	1019
Семейный доход, дополнительный к доходу индивида, в расчете на душу, включая респондента	639.7	689	637.3	1019

Продолжение табл. 8

	Есть вторая регулярная работа		Есть любые приработки	
	М	N	М	N
Руководители	0.038	733	0.034	1068
Профессионалы и специалисты	0.495	733	0.311	1068
Клерки и служащие	0.109	733	0.103	1068
Квалифицированные рабочие	0.259	733	0.472	1068
Неквалифицированные рабочие	0.098	733	0.081	1068
Является государство владельцем или совладельцем Вашего предприятия, организации?	0.742	695	0.694	976
Являются владельцами или совладельцами Вашего предприятия иностранные фирмы или иностранные частные лица?	0.046	692	0.043	990
Являются владельцами или совладельцами Вашего предприятия, организации какие-то российские частные лица, коллектив предприятия или российские частные фирмы?	0.310	680	0.381	972
В настоящее время Ваше предприятие осталось должно Вам какие-то деньги, которые по разным причинам не выплатило вовремя?	0.498	709	0.542	1024
В течение последних 12 месяцев Вас отправляла администрация в вынужденный неоплачиваемый отпуск?	0.101	711	0.121	1026
Хотели бы сменить работу (только по волнам 5, 6, 7)	0.470	530	0.504	818
Пол (1 — мужской, 0 — женский)	0.538	734	0.670	1072
Возраст	37.8	734	35.9	1072
Наличие среднего специального образования	0.501	734	0.585	1072

Продолжение табл. 8

	Есть вторая регулярная работа		Есть любые приработки	
	М	N	М	N
Наличие высшего образования	0.407	734	0.229	1072
Семейное положение (1 — женат, 0 — нет)	0.723	732	0.772	1071
Количество человек в семье	3.40	734	3.50	1072
Количество детей до 3 лет	0.078	734	0.129	1072
Количество детей 4–6 лет	0.244	734	0.273	1072
Количество детей 7–17 лет	0.578	734	0.585	1072
Количество работающих членов семьи, кроме респондента	0.842	734	0.875	1072
Москва и Санкт-Петербург	0.168	734	0.155	1072
Северный и Северо-Западный район	0.082	734	0.070	1072
Центральный и Центрально-Черноземный район	0.166	734	0.160	1072
Волго-Вятский и Поволжский район	0.124	734	0.157	1072
Северный Кавказ	0.109	734	0.130	1072
Урал	0.144	734	0.122	1072
Западная Сибирь	0.094	734	0.077	1072
Восточная Сибирь и Дальний Восток	0.113	734	0.130	1072
Города	0.846	734	0.787	1072
Поселки городского типа	0.046	734	0.044	1072
Сельские населенные пункты	0.108	734	0.169	1072
1994 г.	0.277	734	0.329	1072
1995 г.	0.244	734	0.234	1072
1996 г.	0.230	734	0.223	1072

Продолжение табл. 8

	По всей выборке	
	М	N
Сколько часов Вы фактически отработали по основному месту работы в течение последних 30 дней (у неработающих последний месяц — 0)?	153.7	15389
Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов (у неполучивших — 0)?	1026.6	15897
"Контрактная" заработная плата на первом месте работы за месяц	1278.8	14968
Сколько всего денег Вам не доплатили на первой работе?	1319.6	14141
Работали ли по основному месту работы в течение последних 30 дней?	0.938	16205
По основному месту работы в течение последних 30 дней Вы получили какую-нибудь сумму денег в качестве зарплаты, премии, дотаций, пособий, доходов, прибыли?	0.714	16197
Сколько денег Вы получили в качестве пенсии в течение последних 30 дней?	35.4	16196
Семейный доход, дополнительный к доходу индивида, полный	1947.8	15603
Семейный доход, дополнительный к доходу индивида, в расчете на душу, включая респондента	557.3	15603
Руководители	0.038	16196
Профессионалы и специалисты	0.322	16196
Клерки и служащие	0.144	16196
Квалифицированные рабочие	0.377	16196
Неквалифицированные рабочие	0.118	16196

Продолжение табл. 8

	По всей выборке	
	М	N
Является государство владельцем или совладельцем Вашего предприятия, организации?	0.744	14739
Являются владельцами или совладельцами Вашего предприятия иностранные фирмы или иностранные частные лица?	0.037	14828
Являются владельцами или совладельцами Вашего предприятия, организации какие-то российские частные лица, коллектив предприятия или российские частные фирмы?	0.286	14490
В настоящее время Ваше предприятие осталось должно Вам какие-то деньги, которые по разным причинам не выплатило вовремя?	0.519	15421
В течение последних 12 месяцев Вас отправляла администрация в вынужденный неоплачиваемый отпуск?	0.087	15481
Хотели бы сменить работу (только по волнам 5, 6, 7)	0.397	11793
Пол (1 — мужской, 0 — женский)	0.520	16222
Возраст	38.1	16222
Наличие среднего специального образования	0.532	16222
Наличие высшего образования	0.214	16222
Семейное положение (1 — женат, 0 — нет)	0.773	16208
Количество человек в семье	3.58	16222
Количество детей до 3 лет	0.099	16222
Количество детей 4–6 лет	0.246	16222
Количество детей 7–17 лет	0.607	16222
Количество работающих членов семьи, кроме респондента	0.968	16222

Окончание табл. 8

	По всей выборке	
	М	N
Москва и Санкт-Петербург	0.095	16222
Северный и Северо-Западный район	0.076	16222
Центральный и Центрально-Черноземный район	0.183	16222
Волго-Вятский и Поволжский район	0.176	16222
Северный Кавказ	0.117	16222
Урал	0.153	16222
Западная Сибирь	0.098	16222
Восточная Сибирь и Дальний Восток	0.101	16222
Города	0.719	16222
Поселки городского типа	0.062	16222
Сельские населенные пункты	0.218	16222
1994 г.	0.266	16222
1995 г.	0.247	16222
1996 г.	0.238	16222

М — среднее значение, N — количество человек.

При расчетах в уравнениях исключались следующие дамми-переменные: Регион Северного Кавказа, Сельские населенные пункты, раунд обследования 1998 г., Неквалифицированные рабочие и младший обслуживающий персонал.

Все денежные показатели приведены к уровню 1998 г. по региональным дефляторам.

Таблица 9. Пробит-анализ решения о вторичной занятости

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Характеристики первой работы и доходов						
Часы работы в месяц на первой работе/10	-0.019**	0.004	-0.020**	0.005	-0.014**	0.005
Ограничения времени на первой работе.(= 1, если часы работы >180 в месяц, иначе = 0)	0.110*	0.053	0.084	0.069	0.093	0.062
Контрактная ЗП за месяц на первой работе/1000	-0.049**	0.013	-0.041*	0.017	-0.045**	0.015
Сумма задолженности по ЗП/1000	0.010	0.005	0.011	0.006	0.011	0.006
Пенсия за месяц/1000	-0.466**	0.132	-0.236	0.147	-0.756**	0.213
Семейный доход, дополнительно к доходу инд./1000	0.001	0.004	-0.002	0.005	0.004	0.004
Руководители и собственники предприятий	-0.172	0.116	-0.174	0.141	-0.123	0.143
Специалисты	0.101	0.066	0.026	0.081	0.158	0.082
Клерки и служащие	-0.056	0.073	-0.107	0.090	0.030	0.090
Квалифицированные рабочие	0.016	0.064	-0.215**	0.082	0.183*	0.077
Собственник — государство	-0.012	0.045	-0.030	0.058	-0.001	0.053
Собственник — иностранные фирмы	0.049	0.086	0.052	0.110	0.005	0.101
Собственник — российские частные лица	0.147**	0.044	0.053	0.057	0.161**	0.052
Работал ли за последний месяц	0.066	0.089	0.056	0.110	0.094	0.105

Продолжение табл. 9

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Характеристики первой работы и доходов						
Выплачивалась ли ЗП за посл. месяц	0.071	0.043	0.033	0.056	0.092	0.051
Наличие задолженности по ЗП	0.096*	0.041	0.049	0.051	0.114*	0.047
Был ли в неоплаченном отпуске за последние 12 мес.	0.128*	0.059	0.083	0.076	0.136*	0.068
Стаж на 1-й работе	-0.002	0.002	0.002	0.003	-0.004	0.003
Демографические и семейные характеристики						
Пол	0.350**	0.041	0.171**	0.051	0.423**	0.049
Возраст	-0.006**	0.002	-0.003	0.003	-0.008**	0.002
Наличие высшего образования	0.221**	0.049	0.337**	0.059	0.087	0.059
Наличие среднего специального образования	0.136**	0.037	0.102*	0.047	0.140**	0.043
Семейный статус	-0.051	0.043	-0.071	0.054	-0.035	0.052
Количество человек в семье	-0.056**	0.021	-0.019	0.027	-0.062*	0.024
Количество детей до 3 лет	0.113	0.063	-0.024	0.086	0.165*	0.071
Количество детей от 4 до 7 лет	0.113**	0.041	0.053	0.054	0.128**	0.047
Количество детей от 8 до 17 лет	0.107**	0.029	0.078*	0.037	0.096**	0.034
Количество работающих членов семьи	-0.065**	0.023	-0.080**	0.030	-0.054*	0.027
Наличие зарегистрированных безработных в семье	-0.106	0.111	-0.118	0.149	-0.065	0.127

Окончание табл. 9

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Регионы, поселения и годы						
Москва и Санкт-Петербург	0.158*	0.070	0.095	0.089	0.184*	0.081
Северный и Северо-Западный	-0.107	0.077	-0.013	0.099	-0.183*	0.091
Центральный и Ц.-Черноземный	-0.215**	0.065	-0.171	0.084	-0.191*	0.075
Волго-Вятский и Волжский	-0.225**	0.066	-0.241**	0.087	-0.160*	0.076
Урал	-0.214**	0.067	-0.101	0.086	-0.277**	0.079
Западная Сибирь	-0.167*	0.075	-0.056	0.096	-0.240**	0.090
Восточная Сибирь и Д. Восток	0.041	0.072	0.039	0.094	0.025	0.083
Крупные города	0.291**	0.056	0.405**	0.079	0.169**	0.064
Малые города	0.226*	0.091	0.344**	0.123	0.079	0.107
1994 г.	0.121*	0.051	0.021	0.065	0.173**	0.060
1995 г.	0.080	0.048	0.054	0.061	0.064	0.057
1996 г.	0.036	0.049	0.000	0.062	0.034	0.058
Константа	-1.228**	0.147	-1.636**	0.189	-1.581**	0.173
Количество человек	10736		10736		10736	
χ^2	405.47		221.66		357.57	
Псевдо R^2	0.0544		0.0523		0.0684	
prob > χ^2	0.0000		0.0000		0.0000	

Зависимая переменная — наличие вторичной занятости (**probit**)

Таблица 10. Уравнение доходов для вторичной занятости

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Пол	0.790**	0.069	0.664**	0.100	0.767**	0.093
Возраст	0.010	0.022	0.055	0.035	0.003	0.027
Возраст в квадрате	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
Руководители	0.602**	0.183	0.763**	0.237	0.702*	0.275
Специалисты	0.463**	0.115	0.728**	0.161	0.316*	0.149
Служащие	0.445**	0.142	0.512**	0.190	0.493**	0.183
Квал. рабочие	0.342**	0.110	0.449*	0.176	0.154	0.133
Среднее спец. образование	-0.134*	0.068	-0.201*	0.098	-0.075	0.086
Высшее образование	-0.049	0.082	0.047	0.101	0.040	0.115
Москва и Санкт-Петербург	0.574**	0.113	0.425*	0.167	0.591**	0.149
Северный и Северо-Западный	0.514**	0.138	0.370	0.197	0.596**	0.196
Центральный и Центрально- Черноземный	0.129	0.110	-0.061	0.166	0.130	0.139
Волго-Вятский и Волжский	-0.025	0.108	-0.330	0.173	0.011	0.133
Урал	0.068	0.110	0.015	0.176	0.004	0.137
Западная Сибирь	0.274*	0.127	0.087	0.157	0.318	0.173
Восточная Сибирь и Д. Восток	0.357**	0.118	0.221	0.173	0.375*	0.153
Крупные города	0.168	0.094	0.403*	0.181	0.181	0.102
Малые города	0.093	0.169	0.479	0.271	0.121	0.208
1994 г.	0.433**	0.087	0.343**	0.130	0.321**	0.114
1995 г.	0.314**	0.092	0.068	0.136	0.339**	0.120
1996 г.	0.406**	0.090	0.266*	0.120	0.371**	0.122
Константа	1.765**	0.436	0.430	0.711	2.192**	0.532
Кол-во человек	1317		491		868	
F	17.97		9.9		8.29	
R ²	0.2033		0.2662		0.1659	

Зависимая переменная — логарифм почасовой ставки заработной платы на второй работе.

Таблица 11. Уравнение тобит-анализа предложения труда для вторичной занятости

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Предсказанный логарифм ставки ЗП на второй работе	-0.407*	0.176	-0.259	0.443	-0.181	0.203
Часы работы в месяц на первой работе/10	-0.010**	0.002	-0.015**	0.004	-0.007**	0.003
Ограничения времени на первой работе	0.546	0.303	0.539	0.577	0.435	0.328
Контрактная ЗП за месяц на первой работе/1000	-0.285**	0.076	-0.302*	0.144	-0.277**	0.083
Сумма задолжен. по ЗП 1000	0.056	0.029	0.086	0.049	0.059*	0.030
Пенсии за месяц/1000	-2.840**	0.786	-1.977	1.267	-4.068**	1.146
Семейный доход, дополнит. к доходу индивид./1000	0.011	0.021	-0.012	0.044	0.027	0.021
Руководит. и собствен. пр-й	-0.570	0.662	-1.255	1.220	-0.300	0.765
Специалисты	0.530	0.385	-0.053	0.749	0.894*	0.437
Клерки и служащие	-0.377	0.424	-0.932	0.783	0.072	0.489
Квалифицир. рабочие	0.096	0.369	-1.822*	0.715	0.917*	0.410
Собственник — государство	0.002	0.260	0.122	0.496	-0.024	0.281
Собственник — иностр. фирмы	0.122	0.497	-0.371	0.976	0.152	0.531

Продолжение табл. 11

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Собственник — рос. частные лица	0.836**	0.253	0.633	0.479	0.869**	0.274
Работал за последний месяц	0.495	0.507	0.900	0.939	0.510	0.555
Выплачивалась ли ЗП за последний месяц	0.327	0.247	0.135	0.465	0.493	0.268
Наличие задолжен. по ЗП	0.522*	0.231	0.577	0.428	0.548*	0.251
Был ли в неоплаченном отпуске за последние 12 мес.	0.668*	0.333	0.725	0.627	0.595	0.358
Стаж на 1-й работе	0.002	0.013	0.027	0.025	-0.014	0.015
Пол	2.017**	0.271	1.281*	0.503	2.222**	0.308
Возраст	-0.036**	0.012	-0.036	0.022	-0.036**	0.013
Наличие высш. образования	1.190**	0.279	2.742**	0.506	0.320	0.313
Наличие ср. сп. образования	0.646**	0.211	0.740	0.406	0.670**	0.230
Семейный статус	-0.290	0.247	-0.527	0.457	-0.182	0.274
Количество человек в семье	-0.345**	0.120	-0.208	0.225	-0.382**	0.131
Количество детей до 3 лет	0.690	0.362	0.031	0.719	0.940*	0.380
Количество детей от 4 до 7 лет	0.699**	0.234	0.590	0.447	0.752**	0.251
Количество детей от 8 до 17 лет	0.658**	0.165	0.699*	0.311	0.577**	0.181

Окончание табл. 11

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Количество работающих членов семьи	-0.340**	0.131	-0.645*	0.250	-0.228	0.143
Наличие заргистр. безраб. в семье	-0.928	0.658	-1.627	1.327	-0.445	0.685
Москва и Санкт-Петербург	0.934*	0.408	0.869	0.775	0.844	0.440
Северный и Северо-Западный	-0.466	0.450	-0.087	0.859	-0.945	0.498
Центральный и Ц.-Черноземный	-1.272**	0.374	-1.308	0.718	-1.145**	0.401
Волго-Вятский и Волжский	-1.260**	0.377	-1.719*	0.747	-0.957*	0.400
Урал	-0.966*	0.379	-0.151	0.713	-1.490**	0.416
Западная Сибирь	-0.919*	0.434	-0.261	0.810	-1.408**	0.482
Восточная Сибирь и Д. Восток	0.226	0.413	0.460	0.799	-0.050	0.443
Крупные города	1.809**	0.325	3.414**	0.694	0.985**	0.343
Малые города	1.272*	0.527	2.820**	1.072	0.399	0.573
1994 г.	0.995**	0.301	0.394	0.564	1.153**	0.326
1995 г.	0.741**	0.283	0.481	0.516	0.616	0.314
1996 г.	0.574*	0.288	0.348	0.531	0.464	0.318
Константа	-6.583**	0.954	-14.082**	1.849	-8.233**	1.093
Кол-во человек	10754		10754		10754	
χ^2 (39)	363.93		194.99		328.17	
Псевдо R^2	0.0316		0.0327		0.0437	

Зависимая переменная — логарифм часов работы на второй работе.

Таблица 12. Зависимость часов работы на первой работе от ставки заработной платы на второй работе

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Логарифм контрактной ЗП за месяц на первой работе	0.064**	0.015	0.135**	0.034	0.049**	0.016
Логарифм ставки ЗП на второй работе	-0.074**	0.020	-0.224**	0.042	-0.043*	0.022
Соотношение ставок ЗП на первой и второй работе	-0.402**	0.057	-0.614**	0.082	-0.359**	0.090
Сумма задолжен. по ЗП/1000	0.002	0.003	0.003	0.005	0.005*	0.002
Пенсии за месяц/1000	-0.417**	0.160	-0.739**	0.193	-0.012	0.244
Семейный доход, дополнит. к доходу индивид./1000	0.001	0.003	0.000	0.003	-0.002	0.004
Руководит. и собствен. пр-й	0.271	0.163	0.253*	0.119	0.198	0.329
Специалисты	0.012	0.068	-0.055	0.082	0.073	0.106
Клерки и служащие	0.100	0.076	0.025	0.100	0.174	0.110
Квалифицир. рабочие	0.145*	0.064	0.128	0.088	0.171	0.095
Собственник — государство	-0.111*	0.044	-0.049	0.071	-0.168**	0.055
Собственник — иностр. фирмы	0.031	0.073	-0.080	0.092	0.072	0.099
Собственник — рос. частные лица	0.021	0.039	0.149*	0.062	-0.015	0.052

Продолжение табл. 12

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Работал ли последний месяц	4.546**	0.114	4.115**	0.277	4.647**	0.132
Выплачивалась ли ЗП за посл. месяц	0.108*	0.050	0.153	0.080	0.113	0.067
Наличие задолжен. по ЗП	0.004	0.039	0.024	0.067	-0.035	0.045
Был ли в неоплаченном отпуске за посл. 12 мес.	-0.192**	0.067	-0.245*	0.112	-0.171*	0.079
Стаж на 1-й работе	0.002	0.003	0.005	0.004	0.002	0.003
Пол	0.073	0.045	0.021	0.069	0.112	0.058
Возраст	0.004	0.002	0.003	0.003	0.005	0.003
Наличие высш. образования	-0.019	0.051	0.029	0.072	-0.040	0.064
Наличие ср. сп. образования	0.001	0.035	0.020	0.059	-0.006	0.043
Семейный статус	0.031	0.046	-0.025	0.064	0.045	0.061
Количество человек в семье	-0.029	0.022	-0.065*	0.032	-0.014	0.028
Количество детей до 3 лет	-0.010	0.069	0.117	0.114	-0.012	0.081
Количество детей от 4 до 7 лет	0.019	0.040	0.097	0.065	0.005	0.048
Количество детей от 8 до 17 лет	0.019	0.030	0.075	0.044	0.019	0.039
Количество работающих членов семьи	0.021	0.022	0.105**	0.034	-0.003	0.028

Окончание табл. 12

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Наличие зарегистр. безраб. в семье	-0.082	0.155	-0.301	0.353	0.100	0.110
Москва и Санкт-Петербург	-0.147	0.077	-0.240*	0.118	-0.067	0.094
Северный и Северо-Западный	0.054	0.071	-0.073	0.129	0.163	0.091
Центральный и Ц.-Черноземный	-0.060	0.073	-0.234	0.128	0.036	0.084
Волго-Вятский и Волжский	-0.043	0.073	-0.301*	0.123	0.052	0.083
Урал	-0.081	0.071	-0.188	0.106	-0.098	0.095
Западная Сибирь	-0.018	0.079	-0.136	0.121	0.082	0.097
Восточная Сибирь и Д. Восток	-0.024	0.075	-0.356**	0.123	0.132	0.088
Крупные города	-0.130*	0.062	0.059	0.130	-0.179**	0.062
Малые города	-0.099	0.090	0.098	0.166	-0.140	0.098
1994 г.	0.067	0.051	0.038	0.075	0.115	0.072
1995 г.	-0.033	0.052	-0.108	0.081	0.006	0.070
1996 г.	0.012	0.046	-0.112	0.067	0.102	0.065
Константа	0.249	0.142	0.652**	0.249	-0.027	0.190
Количество человек	918		378		575	
F	375.1		51.44		181.48	
Prob > F	0.000		0.0000		0.0000	
R ²	0.694		0.7673		0.6600	

Зависимая переменная — логарифм часов работы на первой работе.

Таблица 13. Пробит-анализ решения о вторичной занятости с учетом смены работы

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Часы работы в месяц на первой работе (дел. на 10)	-0.020**	0.006	-0.024**	0.008	-0.011	0.007
Ограничения времени на первой работе.	0.040	0.077	0.013	0.101	0.025	0.091
Контрактная ЗП за месяц на первой работе/1000	-0.058**	0.021	-0.043	0.026	-0.052*	0.025
Сумма задолженности по ЗП/1000	0.018**	0.006	0.016*	0.007	0.020**	0.007
Пенсия за месяц/1000	-0.388*	0.176	-0.280	0.202	-0.588*	0.274
Семейный доход, дополнит. к доходу инд./1000	-0.004	0.008	-0.006	0.011	-0.002	0.009
Руководители и собственники пр-й	-0.196	0.180	0.017	0.204	-0.363	0.246
Специалисты	0.049	0.091	0.005	0.112	0.115	0.115
Клерки и служащие	-0.118	0.103	-0.267*	0.134	0.066	0.125
Квалифицир. рабочие	-0.023	0.089	-0.176	0.115	0.131	0.108
Собственник — государство	-0.040	0.067	-0.061	0.087	-0.017	0.080
Собственник — иностр. фирмы	0.042	0.128	0.057	0.163	-0.036	0.154
Собственник — рос. частные лица	0.044	0.065	-0.023	0.083	0.093	0.076
Работал ли за последний месяц	0.084	0.134	0.149	0.165	-0.003	0.163

Продолжение табл. 13

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Выплачивалась ли ЗП за посл. месяц	0.051	0.059	-0.021	0.075	0.138*	0.071
Наличие задолженности по ЗП	0.061	0.059	-0.018	0.075	0.128	0.071
Был ли в неоплаченном отпуске за посл. 12 мес.	0.057	0.087	0.110	0.108	-0.039	0.108
Стаж на 1-й работе	0.005	0.004	0.005	0.004	0.003	0.004
Смена работы	0.207**	0.062	0.160*	0.079	0.192**	0.073
Пол	0.306**	0.059	0.089	0.074	0.410**	0.072
Возраст	-0.009**	0.003	-0.004	0.004	-0.012**	0.004
Наличие высшего образования	0.226**	0.070	0.305**	0.085	0.129	0.087
Наличие ср. сп. образования	0.165**	0.054	0.091	0.069	0.207**	0.065
Семейный статус	-0.093	0.062	-0.086	0.078	-0.091	0.075
Количество человек в семье	-0.021	0.030	-0.002	0.038	-0.036	0.036
Количество детей до 3 лет	-0.046	0.096	-0.200	0.137	0.081	0.107
Количество детей от 4 до 7 лет	0.168**	0.061	0.136	0.078	0.186**	0.071
Количество детей от 8 до 17 лет	0.088*	0.043	0.036	0.056	0.123*	0.051
Количество работающих членов семьи	-0.103**	0.036	-0.085	0.046	-0.106*	0.045

Окончание табл. 13

	Есть любая вторая работа		Есть вторая регулярная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE	B	SE
Наличие зарегистр. безраб. в семье	-0.078	0.156	-0.029	0.200	-0.030	0.180
Москва и Санкт-Петербург	-0.003	0.103	0.057	0.128	0.000	0.122
Северный и Северо-Западный	-0.177	0.112	0.035	0.139	-0.345*	0.138
Центральный и Ц.-Черноземный	-0.376**	0.092	-0.303*	0.120	-0.326**	0.108
Волго-Вятский и Волжский	-0.257**	0.092	-0.301*	0.124	-0.158	0.107
Урал	-0.280**	0.095	-0.160	0.122	-0.325**	0.113
Западная Сибирь	-0.127	0.106	-0.010	0.135	-0.187	0.126
Восточная Сибирь и Д. Восток	-0.188	0.107	-0.161	0.143	-0.155	0.124
Крупные города	0.418**	0.076	0.519**	0.109	0.264**	0.087
Малые города	0.263*	0.130	0.462**	0.171	0.038	0.161
1996 г.	0.057	0.052	0.016	0.066	0.047	0.061
Константа	-1.109**	0.213	-1.584**	0.274	-1.500**	0.253
Кол-во человек	5356		5356		5356	
χ^2	224.81		142.61		187.81	
Псевдо R^2	0.0635		0.0693		0.0777	
prob > χ^2	0.0000		0.0000		0.0000	

Зависимая переменная — наличие вторичной занятости (probit).

Таблица 14. Пробит-анализ решения о смене места работы в зависимости от наличия вторичной занятости

	Есть любая дополнительная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE
Разность ставок ЗП на первой и второй работе/1000	-0.029	1.112	-0.328	1.311
Соотношение ставок ЗП на первой и второй работе	0.029	0.264	-0.143	0.476
Часы работы в месяц на первой работе/10	0.016	0.024	0.004	0.035
Ограничения времени на первой работе	-0.035	0.289	0.222	0.427
Контрактная ЗП за месяц на первой работе/1000	-0.087	0.101	-0.168	0.145
Сумма задолженности по ЗП/1000	-0.046	0.049	-0.020	0.067
Пенсия за месяц/1000	-0.898	1.093	0.954	2.614
Семейный доход, дополнит. к доходу инд./1000	-0.066	0.047	-0.131	0.081
Руководители и собственники пр-й	0.027	0.626	0.906	0.872
Специалисты	-0.139	0.361	-0.009	0.536
Клерки и служащие	0.171	0.395	-0.177	0.633
Квалифицированные рабочие	-0.220	0.330	-0.353	0.453
Собственник — государство	-0.741*	0.291	-0.879*	0.410
Собственник — рос. частные лица	-0.324	0.268	-0.509	0.374
Работал ли за последний месяц	0.754	0.981		
Выплачивалась ли ЗП за посл. месяц	-0.153	0.224	0.102	0.319
Наличие задолженности по ЗП	0.145	0.238	0.345	0.328
Стаж на 1-й работе	-0.029*	0.014	-0.049*	0.021
Был ли в неоплаченном отпуске за посл. 12 мес.	0.605*	0.280	0.774*	0.372
Пол	0.023	0.234	0.191	0.350

Окончание табл. 14

	Есть любая дополнительная работа		Есть приработки	
	B	SE	B	SE
Возраст	-0.007	0.012	0.011	0.018
Наличие высшего образования	-0.058	0.296	-0.341	0.428
Наличие ср. сп. образования	-0.315	0.198	-0.684*	0.280
Семейный статус	-0.173	0.242	-0.207	0.357
Количество человек в семье	-0.004	0.130	0.088	0.177
Количество детей до 3 лет	0.504	0.352	0.881	0.475
Количество детей от 4 до 7 лет	0.235	0.219	0.181	0.292
Количество детей от 8 до 17 лет	0.318	0.169	0.351	0.238
Количество работающих членов семьи	-0.212	0.168	-0.257	0.238
Наличие зарегистр. безраб. в семье	0.512	0.537	0.220	0.784
Москва и Санкт-Петербург	0.457	0.410	1.182	0.633
Северный и Северо-Западный	1.045*	0.440	1.986**	0.659
Центральный и Ц,-Черноземный	0.497	0.387	0.912	0.554
Волго-Вятский и Волжский	0.737*	0.369	1.455**	0.519
Урал	0.587	0.405	1.473**	0.563
Западная Сибирь	0.499	0.397	0.937	0.580
Восточная Сибирь и Д. Восток	0.224	0.415	0.469	0.558
Крупные города	0.274	0.314	0.127	0.399
Малые города	0.755	0.487	0.625	0.678
1996 г.	-0.428*	0.192	-0.645*	0.288
Константа	-0.718	1.141	-0.800	1.042
Кол-во человек	335		206	
χ^2	70.67		70.71	
Псевдо R^2	0.1970		0.3067	
prob > χ^2	0.0020		0.0014	

Зависимая переменная — смена места работы (probit).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Арсентьева Н.М.(1998) Вторичная занятость городского населения, в сб.: *Общество и экономика: социальные проблемы трансформации* (Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН), 115–121.
- Варшавская Е (1998). Вторичная занятость: неоднозначность явления, *Человек и труд* **9**, 53–55.
- Варшавская Е., Донова И. (1998) Вторичная занятость населения, в сб.: *Материалы научно-практической конференции Новые формы занятости и стратегии выживания семей в переходной экономике России* (Москва: ИСИТО.), 22–28.
- Докучаев Д., Колесников А. (1998) Социология кризиса, *Известия*, 30 октября.
- Клопов Э.В. (1997) Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности, *Социологические исследования* **4**, 29–45.
- Куприянова З.В. (1993) Вторичная занятость, *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения* **4**, 27–30.
- Куприянова З., Хахулина Л. (1998) Предпринимательская деятельность как основная и дополнительная работа, *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения* **2**, 22–29.
- Нестерова Д, Сабирьянова К. (1998) Инвестиции в человеческий капитал в переходной период в России, *Научный доклад* № 99/04 (Москва: РПЭИ).
- Обследование населения по проблемам занятости*, Май 1999 (1999) (Москва: Российское статистическое агентство).
- Перова И., Хахулина Л. (1997) Неформальная вторичная занятость: масштабы, структура, *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения* **6**, 30–32.
- Перова И., Хахулина Л. (1998) Оценка доходов от незарегистрированной дополнительной занятости, *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения* **3**, 29–31
- Рощин С.Ю. (1995) Вторичная занятость женщин, *Человек и труд* **9**, 28–30.
- Рощин С.Ю. (1996) *Занятость женщин в переходной экономике России* (Mjcrdf: ТЕИС).
- Симагин Ю. (1998) Об оценках масштабов дополнительной занятости населения, *Вопросы экономики* **1**, 99–104.
- Хахулина Л.А., Стивенсон С.А. (1996) Предпринимательская активность населения: условия и перспективы, *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения* **5**, 34–36.
- Хибовская Е. (1995) Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам, *Вопросы экономики* **5**, 71–79.

Хибовская Е.А. (1996) Вторичная занятость в разных секторах экономики, *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения* **3**, 24–27.

Чернина Н.В. (1996) *Социальный феномен занятости в неформальной экономике* (Новосибирск: РАН, Сибирское отделение, ИЭ и ОПП).

Berndt E. (1991) *The practice of econometrics: classic and contemporary* (Addison-Wesley Publishing Company).

Killingsworth M.R. (1983) *Labor supply* (Cambridge: UP).

Kimmel J., Conway K.S. (1995) Who Moonlights and Why? Evidence from the SIPP, *Upjohn Institute Staff Working Paper* 95-40.

Conway K.S., Kimmel J. (1992) Moonlighting Behavior Theory and Evidence, *Upjohn Institute Staff Working Paper* 92-09.

Kolev A. (1998) Labour supply in the informal economy in Russia during transition, *Preliminary draft to be presented at the first annual transition economics summer workshop*, Prague, 29 June – 8 July 1998.

Krishnan P. (1990) The economics of moonlighting: a double self-selection model, *The review of economics and statistics*. 2 (Vol. LXXII), 361–367.

Shishko R., and Rostker B. (1976) The economics of Multiple Job Holding, *American Economic Review* **66**, 298–308.

Paxson C.H., Sicherman N. (1996) The dynamics of dual job holding and job mobility, *Journal of labor economics* **3** (14), 357–393.