

УДК 38

Государственное регулирование трудовой мобильности: возможности и ограничения

Астафьева Наталья Николаевна

Кафедра экономики труда и управления персоналом,

Байкальский государственный университет,

664003, Российская Федерация, Иркутск, ул. Ленина, 11;

e-mail: Ann1018@bk.ru

Аннотация

Современные условия мирового развития характеризуются ростом трудовой мобильности населения. В данной статье рассмотрены теоретические аспекты возникновения трудовой мобильности. Автор делает вывод о том, что в современных условиях мобильность квалифицированных трудовых ресурсов выше в географическом аспекте, а профессиональная мобильность характерна для низкоквалифицированных трудовых ресурсов. Установлено, что наиболее сильно воздействующим на уровень трудовой мобильности фактором является государственная политика в данной сфере. Это позволило определить характер взаимосвязи вида трудовой мобильности, уровня квалификации трудовых ресурсов и возможности регулирования трудовой мобильности государством.

Для цитирования в научных исследованиях

Астафьева Н.Н. Государственное регулирование трудовой мобильности: возможности и ограничения // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Том 7. № 3А. С. 134-142.

Ключевые слова

Международная миграция, производительность труда, человеческий капитал, государственная политика, квалификация.

Введение

Мобильность трудовых ресурсов означает способность рабочей силы перемещаться из одного места в другое, из одной профессии в другую, с одной работы на другую или из одной отрасли в другую. В зависимости от направления перемещения, мобильность

бывает вертикальная и горизонтальная, профессиональная и географическая, внутренняя и внешняя. Если мобильность не приводит к смене статуса работника, то она называется горизонтальной, а если статус меняется, то мобильность считается вертикальной [Армстронг, 2010, 85-88].

В зависимости от вида мобильности, различаются и категории трудовых ресурсов, которые задействованы в ней. Так, по мнению китайского ученого М. Chen [Chen, 2008, 18-27], квалифицированные рабочие имеют низкую профессиональную мобильность, однако обладают высокой географической мобильностью; низкоквалифицированные или неквалифицированные рабочие имеют высокую степень мобильности обоих типов. Трудовая мобильность оказывает серьезное воздействие на протекающие социально-экономические процессы, при этом низкая мобильность рабочей силы приводит к структурной безработице, высокая мобильность способствует росту заработной платы [Agrawal, Devesh, McNale, Oettl, 2011, 43-55].

Проблемы взаимосвязи мобильности трудовых ресурсов и экономического роста являются предметом дискуссий на протяжении всего периода существования экономической науки. В последние годы данные проблемы становятся все более актуальными и значимыми вследствие нарастания масштабов миграционных потоков [Шмидт, Ивашина, Лободин, Кухлевский, 2017, 126-136]. Перед государством встает вопрос о формировании и реализации государственной миграционной политики, адекватной сложившимся условиям. Для того чтобы используемые органами государственной власти формы и методы регулирования были эффективными и благотворно воздействовали на национальную (региональную) экономику, необходимо понимать все возможности и ограничения, связанные с трудовой мобильностью [Алиев, Горелов, Ильина, 2012, 100-105].

Сущность понятия трудовой мобильности

Трудовая мобильность представляет собой степень, в которой трудовые ресурсы могут или желают перемещаться между различными рабочими местами, профессиями и географическими районами. С одной стороны, в результате трудовой мобильности за счет перераспределения рабочей силы в регионы (страны), где она более продуктивна, международная трудовая миграция делает возможным увеличение богатства с помощью принципа сравнительных преимуществ [Lambert, 1988, 5-12].

С другой стороны, трудовая мобильность становится источником множества проблем: повышается уровень безработицы, сокращается заработная плата. Органы государственной власти пытаются избежать этих трудностей, создавая программы переобучения работников и поощряя создание новых отраслей промышленности в районах, из которых иммигрируют граждане. Чтобы получить представление о масштабах роста при помощи перераспределения трудовых ресурсов посредством беспрепятственной международной миграции, необ-

ходимо проводить комплексные исследования с учетом изменений внешней и внутренней среды [Benhabib, Spiegel, 1994, 143-173]. По мнению отдельных экономистов (Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева [Одегов, Руденко, Лунева, 2007, 54-61], Ю.М. Остапенко [Остапенко, 2009, 102-109], Г.И. Глущенко [Глущенко, 2006, 28-36], Р. Manning [Manning Patrick Cross-community migration..., 2006, 24-54]), со временем миграция рабочей силы должна иметь выравняющий эффект на заработную плату. Повышение и поддержание высокого уровня мобильности трудовых ресурсов позволяет более эффективно распределять ресурсы. Мобильность трудовых ресурсов представляет собой мощный стимул инноваций.

Основными причинами, которые инициируют необходимость трудовой мобильности, являются возможность получения более высокой заработной платы, а также отсутствие рабочих мест (безработица). По сравнению с доступными возможностями в родных странах, ожидания от миграции в популярные страны назначения, такие как Соединенные Штаты, Великобритания, Канада, Франция, Германия и Австралия, огромны. По оценкам экспертов, благосостояние среднеквалифицированного рабочего из типичной развивающейся страны, переехавшего в Соединенные Штаты, составляет в среднем 10 000 долларов США в год, что почти в два раза больше дохода на душу населения в стране рождения [Abraham, 1991, 453-480].

Среди экономистов не вызывает споров то, что свободное перемещение трудовых ресурсов между странами может улучшать экономический рост во всем мире, но экономические последствия международной трудовой мобильности для различных мировых субпопуляций являются предметом серьезных разногласий. Это обусловлено тем, что более свободное движение рабочей силы повышает глобальную эффективность, следует из принципа сравнительных преимуществ, но распределяющие последствия такого движения пока недостаточно изучены. При изучении экономических последствий международной трудовой мобильности особое внимание следует уделять рассмотрению потенциально уязвимых групп населения, а также государственной миграционной политики, которая учитывала бы как миграционные последствия перемещения граждан, так и прямое глобальное воздействие [Одегов, Руденко, 2013, 156-171].

В большинстве исследований, посвященных изучению экономических последствий международной мобильности трудовых ресурсов, рассматриваются экономические последствия миграции из бедных стран в богатые, влияние данных процессов на заработную плату и возможности трудоустройства мигрантов и местного населения в странах-получателях [Post, Preston, Sachs, 2002, 102-106]. Можно отметить, что, в отличие от потока неквалифицированной рабочей силы, мобильность трудовых ресурсов с высоким человеческим капиталом растет.

Политика глобализации и выборочной миграции, вероятно, облегчат поездки для квалифицированной рабочей силы внутри стран и через границы. Внутри стран уровень образования продолжает определять, кто движется, а кто нет, прежде всего из сельских районов в

города. Люди с более высоким уровнем образования чаще мигрируют в своей собственной стране. Образование повышает скорость мобильности рабочей силы, открывая возможности трудоустройства. Образование также увеличивает вероятность перемещения людей за границу. Международная миграция квалифицированных рабочих, по сравнению с неквалифицированными рабочими, также растет.

Все это можно рассматривать как свидетельство того, что человеческий капитал становится более мобильным в международном масштабе или что «избирательная» иммиграционная политика в богатых странах искажает состав международной миграции в сторону тех, кто обладает навыками. Но увеличение миграции квалифицированной рабочей силы связано с повышением уровня образования во всем мире, особенно в странах, отправляющих большинство международных мигрантов.

В относительном выражении трансграничное перемещение квалифицированной рабочей силы продолжает оставаться довольно постоянным. То, что человеческий капитал становится все более мобильным, объясняется большей доступностью человеческого капитала, что способствует увеличению объемов миграции. В результате такой нестабильной динамики потоков трудовых ресурсов внутри страны и между государствами очень трудно прогнозировать возможные изменения этих потоков.

Можно выделить две причины, которые затрудняют прогнозирование в данной сфере:

Во-первых, при построении прогнозных моделей принято делать предположения об однородности труда и, следовательно, замещаемость трудовых ресурсов может нарушаться. Например, неквалифицированные мигранты, которые малообразованны или вообще не имеют образования, не могут быть полностью заменены высококвалифицированными наемными рабочими, чьи трудовые задачи являются капиталоемкими.

Вторая трудность построения прогнозной модели экономических последствий трудовой мобильности состоит в том, что, поскольку она является моделью частичного равновесия, то должна игнорировать потенциально важные эффекты общего равновесия рынка труда. Например, в ответ на вызванное трудовой мобильностью снижение относительной цены неквалифицированного труда в экономику должен поступать дополнительный капитал, восстанавливая соотношение капиталов к труду, а вместе с ним и тарифы на заработную плату и занятость. Кроме того, приток мигрантов в экономику не только увеличивает предложение рабочей силы в экономике, но также повышает спрос на рабочую силу через потребление мигрантов.

Экономические последствия трудовой мобильности необходимо рассматривать также и для граждан, которые остаются в странах, из которых уходят мигранты. Чаще всего экономические последствия для таких граждан оказывают влияние, противоположное тому, которое оказывается на трудовые ресурсы в стране назначения. Таким образом, когда миграция рабочих из одной страны в другую снижает заработную плату конкурирующих местных трудящихся в последней стране, она повышает заработную плату конкурирующих рабочих, которые остаются в прежней стране.

Особый интерес вызывает изучение динамики человеческого капитала в странах при трудовой мобильности. Поскольку доходность человеческого капитала в странах происхождения мигрантов, как правило, низкая, а в странах назначения – высокая, граждане, планирующие отъезд за рубеж, имеют стимул инвестировать в человеческий капитал для повышения квалификации. Согласно основополагающим принципам экономической теории, факторы производства – капитал и труд – перемещаются в места, где они будут получать наибольшую отдачу, и это те места, где каждый фактор ограничен. В отличие от неквалифицированной рабочей силы и финансового капитала, квалифицированный труд, воплощающий человеческий капитал, образование человека, а также наличие навыков и талантов, обеспечивает более высокую экономическую отдачу.

Таким образом, можно сказать, что влияние трудовой мобильности на социально-экономические процессы в странах совершенно различно и не всегда поддается государственному регулированию. Для понимания возможностей и ограничений государственной политики в данной сфере были выделены возможные разрывы между последними теоретическими исследованиями и миграционной политикой в развивающихся и развитых странах. Следует учитывать следующие моменты.

1. Хотя международная трудовая мобильность по-прежнему привлекает к себе внимание в средствах массовой информации, на сегодняшний день наибольшие потоки людей имеют место между местами в одной и той же стране, не из деревень в города, а от экономически отстающих в ведущие районы. Большая часть международной трудовой мобильности происходит в мировых региональных «кварталах», особенно между развивающимися странами.

2. Движение капитала и труда обусловлено благами, которые можно получить. Ранние теории трудовой мобильности основывались на избыточной рабочей силе, фиксированных «экзогенных» темпах роста и создании рабочих мест, и эти теории рассматривали эмиграцию квалифицированных людей как социально-травматичную и экономическую потерю. Новые теории признают, что трудовая мобильность, когда ею движут экономические силы, является позитивным и избирательным процессом.

3. Политическая проблема заключается не в том, как удерживать граждан, а в том, как удерживать их от перемещения по неправильным причинам. Вместо того, чтобы пытаться бороться с трудовой мобильностью, правительства должны работать над устранением факторов, которые выталкивают людей из их родных мест. Таким образом, они могут улучшить качество трудовой мобильности и способствовать экономическому росту. Мобильность трудовых ресурсов, обусловленная экономическими причинами, приводит к большей концентрации людей и талантов в местах выбора и добавляет больше преимуществ в этих местах, чем недостатков.

Проведенный анализ теоретических основ, причин и предпосылок возникновения трудовой мобильности позволил выделить взаимосвязь вида миграции и уровня квалификации трудовых ресурсов и возможности регулирования ее государством (табл. 1).

Таблица 1. Взаимосвязь вида трудовой мобильности и уровня квалификации трудовых ресурсов и возможности регулирования ее государством¹

Вид трудовой мобильности	Трудовая мобильность неквалифицированного труда	Трудовая мобильность квалифицированной рабочей силы
Внутренняя трудовая мобильность	Государство должно поощрять трудовую мобильность по экономическим причинам и препятствовать миграции в поисках общественных услуг. Необходимо устранить явные и неявные ограничения, а также права доступа на новые рабочие места. Взаимосвязь нейтральная, маловероятна	Сильная государственная поддержка, особенно для получения прибыли там, где это возможно. Необходимо инвестировать в услуги в периферийных районах для формирования качественного человеческого капитала. Необходимо увеличение потока информации о рынке труда, чтобы мигранты лучше узнавали о возможностях трудоустройства. Взаимосвязь сильная, вероятность высокая
Трансграничная трудовая мобильность в региональных районах	Взаимосвязь тесная, благоприятная, особенно для роста благосостояния и диверсификации доходов от переводимых заработков	Необходима государственная поддержка, когда региональные рынки интегрированы, а выгоды от мобильности могут распространиться на регион отправки. Взаимосвязь вероятна, но не обязательна
Трансграничная трудовая мобильность за пределы региональных районов	Взаимосвязь тесная, благоприятная, особенно для роста благосостояния и диверсификации доходов от переводимых заработков	Взаимосвязь нейтральная, маловероятна, поскольку существует возможный ущерб от ускоренной «утечки мозгов», но также возможны выгоды от передачи знаний возвращающихся мигрантов и сильные стимулы для инвестиций в человеческий капитал из перспективы миграции.

Анализ представленных данных позволяет сделать вывод о том, что усилия органов государственной власти могут улучшить качество трудовой мобильности, которая приводит к большей концентрации людей и талантов в местах дислокации. В условиях благополучия граждан и экономического роста люди имеют возможность двигаться и решать, где они будут получать максимальную отдачу от своего труда и человеческого капитала. Поскольку трудовая мобильность является следствием тех сил, которые «тянут», а также тех, кто «подталкивает» людей к увольнению, одной из основных тенденций является уровень развития экономики в городах.

Для максимального использования трудовых ресурсов органам государственной власти каждой страны необходимо знать области, где они будут наиболее продуктивны. В настоящее время развивающийся мир очень перенаселен, а развитый – малонаселен. Поэтому необходимо при разработке государственной миграционной политики учитывать значимость трудовой мобильности для повышения занятости и конкурентоспособности. Динамичный рынок труда, который не ограничен национальными границами, где труд и навыки распределяются более эффективно, важен для способности компаний расти и инвестировать, прежде всего, на фоне усиливающейся конкуренции со стороны других регионов и стран мира.

¹ Составлено автором.

Библиография

1. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда. М.: Юрайт, 2012. 672 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2010. 848 с.
3. Глущенко Г.И. Влияние международной трудовой миграции на развитие мирового национального хозяйства. М.: Статистика России, 2006. 272 с.
4. Лобанов А.А., Иванцевич Дж.М. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 2006. С. 78.
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. М.: Юрайт, 2013. 423 с.
6. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). М.: Альфа-Пресс, 2007. 900 с.
7. Остапенко Ю.М. Экономика труда. М.: ИНФРА-М, 2009. 272 с.
8. Шмидт Ю.Д., Ивашина Н.В., Лободин П.Н., Кухлевский А.Л. Прогнозирование межрегиональных миграционных потоков // Экономика региона. 2017. Т. 13. Вып. 1. С. 126-136.
9. Abraham K.G. Mismatch and Labour Mobility: Some Final Remarks // F. Padoa Schioppa (ed.) Mismatch and Labour Mobility. Cambridge University Press. 1991. P. 453-480.
10. Agrawal A.K., Devesh K., McHale J., Oettl A. Brain Drain or Brain Bank? The Impact of Skilled Emigration on Poor-Country Innovation // Journal of Urban Economics. 2011. № 69: P. 43-55.
11. Benhabib J., Spiegel M.M. The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-country and regional US data // Journal of Monetary Economics. 1994. № 34 (2). P. 143-173.
12. Chen M. Informality and social protection: Theories and realities // IDS Bulletin. 2008. № 39 (2). P. 18-27.
13. Lambert J.-P. Disequilibrium Macroeconomics Models: Theory and Estimation of Rationing Models using Business Survey Data. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.
14. Manning P. Cross-community migration: a distinctive human pattern // Social Evolution & History. 2006. № 5. С. 24-54.
15. Post J.E., Preston L.E., Sachs S. Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth. Stanford: Stanford University Press, 2002. 376 p.

State regulation of labor mobility: opportunities and limitations

Natal'ya N. Astaf'eva

Postgraduate,
Department of labor economy and personnel management,
Baikal State University,

664003, 11 Lenina st., Irkutsk, Russian Federation;
e-mail: Ann1018@bk.ru

Abstract

Modern conditions of the world development are characterized by the rise of mobility of the workforce. This article describes the theoretical aspects of appearing of labor mobility. The author makes a conclusion that in modern conditions the mobility of qualified labor resources is higher in the geographical aspect, and professional mobility is characteristic of low-skilled labor. It is established that most strongly factor affect the level of labor mobility is the state policy in this sphere. These facts allow to determine the nature of the relationship of the type of labor mobility, skill level of the workforce and the possibility of its regulation by government. For maximum use of labor resources, public authorities of every country need to understand the areas where they will be most productive. Currently, the developing world is very overpopulated, and the developed world is sparsely populated. It is therefore necessary to take into account the significance of labor mobility in the development of the state migration policy for employment and competitiveness. Dynamic labor market, which is not restricted by national boundaries and where labor and skills are allocated more efficiently, is important for the ability of companies to grow and invest primarily on the background of increasing competition from other regions and countries of the world.

For citation

Astaf'eva N.N. (2017) Gosudarstvennoe regulirovanie trudovoi mobil'-nosti: vozmozhnosti i ogranicheniya [State regulation of labor mobility: opportunities and limitations]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 7 (3A), pp. 134-142.

Keywords

International migration, labor productivity, human capital, public policy, qualification.

References

1. Abraham K.G. (1991) Mismatch and Labour Mobility: Some Final Remarks. In: F. Padoa Schioppa (ed.) *Mismatch and Labour Mobility*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 453-480.
2. Agrawal A.K., Devesh K., McHale J., Oettl A. (2011) Brain Drain or Brain Bank? The Impact of Skilled Emigration on Poor-Country Innovation. *Journal of Urban Economics*, 69, pp. 43-55.
3. Aliev I.M., Gorelov N.A., Il'ina L.O. (2012) *Ekonomika truda* [Labor economics]. Moscow: Yurait Publ.

4. Armstrong M. (2010) *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management Practice]. Saint Petersburg: Piter Publ.
5. Benhabib J., Spiegel M.M. (1994) The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-country and regional US data. *Journal of Monetary Economics*, 34 (2), pp. 143-173.
6. Chen M. (2008) Informality and social protection: Theories and realities. *IDS Bulletin*, 39 (2), pp. 18-27.
7. Glushchenko G.I. (2006) *Vliyaniye mezhdunarodnoi trudovoi migratsii na razvitiye mirovogo natsional'nogo khozyaistva* [The impact of international labor migration on the development of the global national economy]. Moscow: Statistika Rossii Publ.
8. Lambert J.-P. (1988) *Disequilibrium Macroeconomics Models: Theory and Estimation of Rationing Models using Business Survey Data*. Cambridge: Cambridge University Press.
9. Lobanov A.A., Ivantsevich Dzh.M. (2006) *Chelovecheskie resursy upravleniya* [Human resources of management]. Moscow: Delo Publ.
10. Manning P. (2006) Cross-community migration: a distinctive human pattern. *Social Evolution & History*, 5, pp. 24-54.
11. Odegov Yu.G., Rudenko G.G. (2013) *Ekonomika truda* [Labor economics]. Moscow: Yurait Publ.
12. Odegov Yu.G., Rudenko G.G., Luneva N.K. (2007) *Rynok truda (prakticheskaya makroekonomika truda)* [Labour market (practical macroeconomics of labor)]. Moscow: Al'fa-Press Publ.
13. Ostapenko Yu.M. (2009) *Ekonomika truda* [Labor economics]. Moscow: Infra-M Publ.
14. Post J.E., Preston L.E., Sachs S. (2002) *Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth*. Stanford: Stanford University Press.
15. Shmidt Yu.D., Ivashina N.V., Lobodin P.N., Kukhlevskii A.L. (2017) Progno-zirovanie mezhregional'nykh migratsionnykh potokov [Forecasting of interregional migration flows]. *Ekonomika regiona* [Economy of region], 13 (1), pp. 126-136.