

*Гуторова Елена Викторовна,
ассистент кафедры «Экономика»
Витебского государственного технологического университета.
Республика Беларусь, г. Витебск
E-mail: gev2509@mail.ru*

DOI 10.51832/2223-7984_2021_6_80

МОБИЛЬНОСТЬ КАК КОМПЛЕКСНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В статье систематизированы существующие подходы к трактовке и классификации мобильности рабочей силы, выделены их особенности. Дано авторское определение данной категории, позволяющее учесть ее различные аспекты. Уточнены классификационные признаки, формы, виды и разновидности мобильности рабочей силы, соответствующие современным условиям развития общественных отношений. Рассмотрены основные направления проведенных исследований мобильности рабочей силы. Проведена проверка соответствия выявленных зарубежными авторами тенденций (касающихся влияния территориальной формы мобильности рабочей силы на эффективность занятости принимающей территории) условиям, сложившимся на рынке труда Республики Беларусь.

Ключевые слова: мобильность рабочей силы, формы и виды мобильности рабочей силы, влияние мобильности рабочей силы на характеристики рынка труда.

Введение

В настоящее время среди основных векторов, определяющих развитие экономик большинства стран мира, можно выделить стремительное распространение и проникновение цифровых технологий во все области общественной жизни, в том числе касающиеся социально-трудовой сферы. Цифровая трансформация рынка труда происходит в разных направлениях и с разной интенсивностью. Одним из таких направлений, вызывающих особый интерес, является повышение мобильности рабочей силы, а также появление ее новых вариаций и разновидностей. Возрастает актуальность вопроса, связанного с анализом данного явления и оценкой его влияния на характеристики рынка труда той или иной страны (региона, территории), что на современном этапе является затруднительным в связи с отсутствием единого подхода как к определению, так и к классификации данной категории.

Мобильность как комплексный параметр рабочей силы: подходы к определению сущности и классификации

Изучение эволюции методологических подходов к пониманию сущности мобильности рабочей силы на рынке труда позволило сделать выводы о сложности и многоплановости данного явления, формирование взглядов на которое существенно изменяется по мере развития экономической мысли. Так, предположения о гибкости и абсолютной мобильности работника на рынке труда в рамках классической школы экономических учений (А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэй, Дж. С. Милль) подвергаются сомнениям представителями других концепций, которые со временем уделяют все больше внимания многообразию факторов, существенно ограничивающих данное явление (влияние государства, институциональные факторы, несовпадение характеристик работников и рабочих мест, издержки найма и увольнения и т.д.) (табл. 1).

Таблица 1. Эволюция методологических подходов к пониманию сущности мобильности рабочей силы

Экономические концепции	Особенности понимания сущности мобильности рабочей силы
классическая школа экономических учений (А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэй, Дж. С. Милль)	Абсолютная мобильность рабочей силы (высокая степень гибкости и приспособляемости характеристик рынка труда)
кейнсианство, нео- и пост-кейнсианство (Дж. Кейнс, Дж. Хикс, П. Самуэльсон, Дж. Робинсон)	Дискретная мобильность рабочей силы (ограничивающий фактор - снижение гибкости заработной платы и численности занятых в результате вмешательства государственных органов в механизмы рынка труда)
институционализм (Т. Веблен, У. Митчелл, Дж. Коммонс, Дж. М. Кларк) неоинституционализм (Р. Коуз, Р. Познер, Дж. Стиглиц, О. Уильямсон, Д. Норт, Дж. Бьюкенен)	Дискретная мобильность рабочей силы (ограничивающие институциональные факторы: семейные и религиозные ценности, правовые нормы, этика и др.)
концепция человеческого капитала (Г. Беккер, Дж. Минсер)	Дискретная мобильность рабочей силы (ограничивающий фактор – неоднородность человеческого капитала)
теория трансакционных издержек	Дискретная мобильность рабочей силы (ограничивающий фактор – издержки найма и увольнения)
концепция поискового подхода (П. Даймонд, Д. Мортенсен, К. Писсаридес)	Дискретная мобильность рабочей силы (ограничивающий фактор – неоднородность и несовпадение индивидуальных характеристик работников и рабочих мест)

Составлено автором по данным источников: [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8]

Сложность категории «мобильность рабочей силы» представляется возможным оценить сквозь призму многообразия подходов к трактовке данного понятия (рис. 1).



Рисунок 1. Основные подходы к определению понятия «мобильность рабочей силы»

Составлено автором по данным источников: [9, 10, 11, 12, 13]

Наиболее характерные для каждого из перечисленных подходов определения представлены в таблице 2. Причем часть из существующих подходов предполагает довольно узкий взгляд на описываемую категорию и характеризует ее как географическое перемещение на рынке

труда. В то же время отдельные авторы [11, 12] дают слишком общую трактовку, не позволяющую увидеть конкретные черты мобильности рабочей силы и отнести к ней то или иное явление.

Таблица 2. Примеры наиболее часто встречающихся определений понятия «мобильность рабочей силы»

Подходы к определению	Определения
в качестве движения рабочей силы	«перемещение рабочей силы из мест, переполненных трудовыми ресурсами, в регионы, испытывающие острый дефицит в них» [15]
в качестве готовности к различным преобразованиям в профессиональной деятельности	«потенциальная способность, готовность работника к перемене труда» [12]
в качестве комплексной характеристики рабочей силы	«характеристика рабочей силы, отражающая способность : 1) легко ориентироваться в обстановке, предполагающей выполнение сложных и нестандартных задач; 2) к географическому перемещению с целью выполнения необходимой работы; 3)готовность ко всем видам обучения с целью соответствовать характеристикам предлагаемой работы» [13]
в качестве процесса принятия решения о смене рабочего места[14, с.138]	«рационально действующий индивид примет положительное решение о мобильности в том случае, если ожидаемая отдача от этого превысит ожидаемые издержки» [14, с.138]
в качестве составной части рыночного механизма	«элемент рыночного механизма, способствующий повышению эффективности распределения работников между различными секторами, отраслями экономики, а также предприятиями» [11]
в качестве формы социальной мобильности	«перемена работником своих социальных позиций»[16]
в качестве экономического поведения	«действие, зависимое от типа экономического поведения работников, функционирующих в определенных условиях труда и ориентирующихся на их изменение или сохранение»[12, с. 79]
в качестве составляющей человеческого капитала	«наиболее эффективное использование составляющих человеческого капитала (знаний, опыта, востребованных навыков, репутации)» [15, с. 121]

Составлено автором по данным источников: [9, 10, 11, 12, 13]

Таким образом, правомерно сделать вывод о последовательном расширении понимания сущности мобильности рабочей силы на рынке труда – от смены географического расположения рабочего места и задач работника в системе общественного разделения и кооперации труда до широкого понимания изменения умений, навыков, квалификации и социальной позиции в целях повышения эффективности занятости и увеличения отдачи от человеческого капитала.

Систематизация различных точек зрения, предполагающих описание различных аспектов мобильности рабочей силы, позволила дать следующее определение данному понятию: комплексная характеристика рабочей силы, отражающая способность соответствовать спросу на рынке труда через готовность к перемещению в

пространстве рабочих мест, в том числе виртуальному, а также постоянному обучению наиболее востребованным навыкам, соответствующим определенной профессиональной деятельности на конкретный момент времени, и характеризующаяся изменением социально-правового положения (статуса).

В силу отсутствия на современном этапе единого подхода к трактовке мобильности рабочей силы, учитывающего комплексность и сложность данного явления, различными авторами мобильность классифицируется по-разному.

Так, в рамках подхода, предполагающего понимание мобильности рабочей силы как «процесса перемещения на новые рабочие места», авторами [17, с. 156] выделяются следующие признаки, относительно которых определяются

формы мобильности рабочей силы: а) территориальные перемещения; б) смена вида занятости. Квадраты I и II представляют внутрифирменную и межфирменную мобильность соответственно, остальные квадраты - территориальную мобильность, либо предполагающую изменение вида

занятости и (или) профессии (квадрат IV), либо характеризующуюся только территориальными изменениями (квадрат III) (рис. 2).

		Территория	
		не меняется	меняется
Вид занятости, профессия	не меняется	I	III
	меняется	II	IV

Рисунок 2. Формы мобильности

Источник: [17, с. 156]

Однако такой подход не учитывает все проявления мобильности рабочей силы, в том числе внутрифирменные перемещения, не предполагающие изменения территории, но характеризующиеся изменением или совмещением нескольких видов деятельности. Так, согласно представленной модели такая форма мобильности попадает в поле квадрата II, который авторы позиционируют в качестве межфирменной мобильности рабочей силы, что является не совсем корректным.

Отдельными авторами [14] выделяются следующие критерии для классификации мобильности рабочей силы:

- организационный (в качестве основы принимается «степень дезагрегирования уровня, на котором происходит перемещение работника» [14, с. 133]);
- функциональный;
- территориальный (рис. 3).

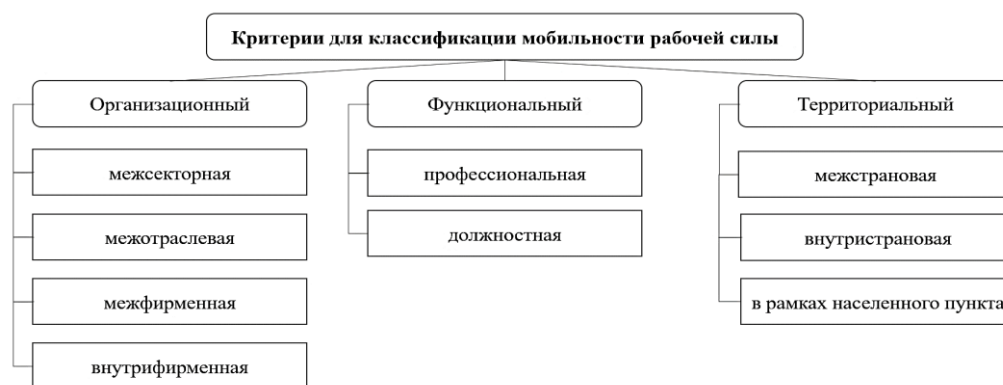


Рисунок 3. Формы мобильности рабочей силы, выделенные на основе организационного, функционального, территориального критериев

Составлено автором по данным источника: [14, с. 133]

Под сектором в данном случае автор понимает «совокупность отраслей, относящихся к разным видам материального и нематериального производства, — сельское хозяйство, промышленность, сфера услуг» [14, с. 133]. Акцентируется внимание на то, что каждая из форм

мобильности рабочей силы может проявляться самостоятельно, а также в сочетании с другими представленными формами, описывая следующую взаимосвязь между ними, представленную на рисунке 4.

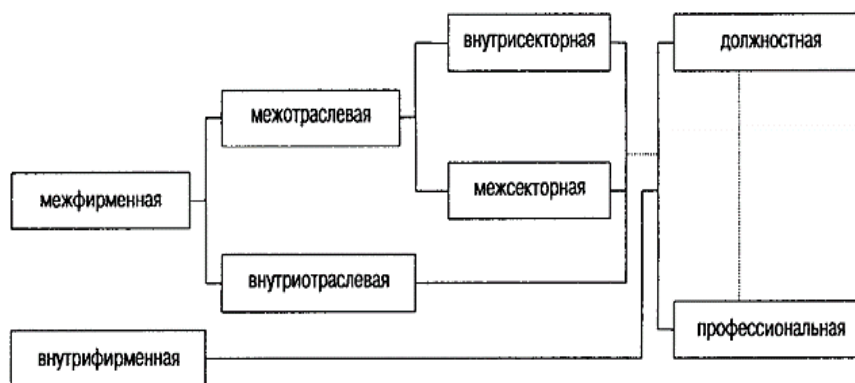


Рисунок 4. Формы мобильности рабочей силы, выделенные на основе организационного, функционального, территориального критериев

Источник: [43, с. 135]

В результате применения представленных авторами [14, 17] подходов к классификации возникает проблемное поле, связанное со случаями совмещения форм мобильности рабочей силы, а значит возникновением затруднений отнесения к той или иной форме в каждом конкретном случае.

Поэтому выделение форм мобильности рабочей силы предлагается производить по следующим основаниям:

- 1) факт наличия географических перемещений и смены места жительства или временного пребывания;
- 2) факт наличия изменений функционального характера.

Относительно факта наличия географических перемещений и смены места жительства или временного пребывания мобильность рабочей силы можно разделить на:

- мобильность, предполагающую географическое перемещение и смену места жительства или временное пребывание (территориальная мобильность);
- мобильность, не предполагающую географическое перемещение и смену места жительства, включающую:
 - а) внутрифирменную мобильность;
 - б) межфирменную мобильность (рис. 5).

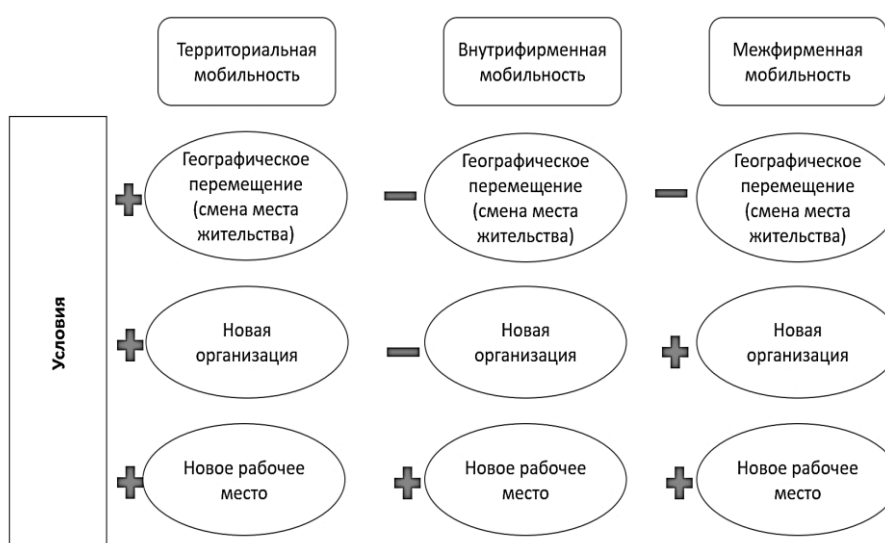


Рисунок 5. Формы мобильности рабочей силы в зависимости от факта наличия географических перемещений и смены места жительства или временного пребывания

Составлено автором

Относительно факта наличия изменений функционального характера (изменений в содержании и сложности трудовой деятельности) мобильность рабочей силы можно разделить на:

– мобильность, предполагающую изменения функционального характера (функциональная мобильность), включающую:

а) профессиональную мобильность, характеризующую изменения в содержании трудовой деятельности (отдельными авторами [18, с. 104] определяется как «горизонтальная мобильность»);

б) должностную мобильность, характеризующую изменения в сложности трудовой деятельности, т.е. переменной набора квалификационных требований (отдельными авторами [18, с.104] определяется как «перемещения работника с одной квалификационной ступени на другую или вертикальная мобильность»).

– мобильность, не предполагающую изменения функционального характера (рис. 6).



Рисунок 6. Формы мобильности рабочей силы в зависимости от факта наличия изменений функционального характера

Составлено автором

Наиболее изученной на данный момент является территориальная мобильность рабочей силы (в том числе по причине доступности статистической информации). Однако существует ряд проблем, связанных с частым отождествлением употребляемых в отношении данного понятия терминов. Для устранения данной проблемы проведена систематизация различных взглядов на типологию территориальной мобильности рабочей силы, в том числе изучен подход Международной организации по миграции к трактовке некоторых категорий [19], что, в свою очередь, позволило выделить ряд ее разновидностей (табл. 3).

Еще одним классификационным признаком является степень регулирования государством. Его важность заключается в проблеме отсутствия единого мнения по вопросу отождествле-

ния «схожих по основным признакам, но различных по существу категорий, часто используемых в качестве синонимов: «незаконная миграция», «тайная миграция», «нерегулярная миграция», «нерегулируемая миграция» [21].

«Поддерживаемая миграция – передвижение мигрантов, происходящее при поддержке государства, государств или международных организаций, как противоположность спонтанной, самостоятельной миграции» [19, с. 54].

«Тайная миграция – скрытая, происходящая в нарушение иммиграционных требований. Это может произойти, когда лицо, не являющееся гражданином, нарушает правила въезда в страну, или, въехав в страну легально, остается дольше положенного срока, нарушая при этом иммиграционные правила» [19, с. 75].

Таблица 3. Разновидности территориальной мобильности рабочей силы

Классификационный признак	Виды территориальной мобильности рабочей силы
по отношению к территории	внутренняя: —межобластная, —межрайонная, —межгородская.
	внешняя (международная): —эмиграция, —иммиграция.
по экономическим и социальным последствиям	рациональная
	нерациональная
по характеру осуществления	постоянная или безвозвратная (связана с изменением постоянного места жительства на длительное время или навсегда)[20]
	возвратная миграция – передвижение лица, возвращающегося в свою страну происхождения или место постоянного проживания, обычно после по крайней мере годичного пребывания в другой стране [19, с.10]
	циклическая (временная, сезонная) миграция — перемещение населения на определенный срок (сезон, неделю, месяц) с возвращением к прежнему месту жительства [20]
	маятниковая (челночная) миграция — регулярные ежедневные передвижения из одного населенного пункта в другой [19]
	вторичная миграция – передвижение мигранта внутри принимающей страны в сторону от населенного пункта или из сообщества, в котором он/она первоначально проживали [19, с.12]
	проектная миграция (по найму на определенный срок для работы исключительно по конкретному проекту)[19, с.78]
по характеру волеизъявления	добровольная (без давления)
	вынужденная (по собственной воле, но против собственного желания)
	принудительная (под угрозой, под давлением, по приказу государственных органов)
относительно масштабов явления	индивидуальная
	массовая
относительно гендерного аспекта	мужская
	женская

Составлено автором по данным источников: [19, 20]

«Нерегулируемая миграция - «миграция, которая происходит под воздействием внутренних факторов, без регулирующей роли внешнего фактора в виде государственного регулирования прямого или косвенного [22]. «Законная миграция – миграция, происходящая по признанным, законным каналам, предполагающая, что трудящийся-мигрант и члены его семьи, получившие разрешение на въезд, пребывание и оплачиваемую деятельность в государстве работы по найму в соответствии с законодательством этого государства и международными соглашениями, участником которых это государство является» [19, с. 24].

Следует отметить, что Международной организацией по миграции акцентируется внимание на необходимость использования термина «незаконная миграция» только в случаях, характеризующихся незаконным ввозом мигрантов и торговлей людьми.

Изучение и систематизация множества подходов к классификации мобильности рабочей силы позволили сделать вывод о том, что среди всех предлагаемых форм мобильности рабочей силы правомерно выделить ее виды, посредством использования различных классификационных признаков (табл. 4).

Таблица 4. Виды мобильности рабочей силы

Классификационный признак	Виды
Причины мобильности рабочей силы	мобильность, вызванная экономическими причинами (как улучшение характеристик социального положения)
	мобильность, вызванная психофизиологическими причинами (как поиск вида деятельности, который подходит психофизиологическим особенностям и способностям индивида)
	мобильность, вызванная психологическими причинами (как уклонение от неблагоприятных факторов)
	мобильность, вызванная политическими причинами
	мобильность, вызванная технологическими причинами
Уровень экономической системы	мобильность рабочей силы на макроуровне
	мобильность рабочей силы на микроуровне
	мобильность рабочей силы на мезоуровне
Сектор национальной экономики	межсекторная мобильность рабочей силы
	внутрисекторная мобильность рабочей силы
Отрасль национальной экономики	межотраслевая мобильность рабочей силы
	внутриотраслевая мобильность рабочей силы
Категории рабочей силы	мобильность рабочей силы, предусматривающая перемещения из категории безработных в категорию занятых
	мобильность рабочей силы, предусматривающая перемещения из категории занятых в категорию безработных
Стаж работника	Ex ante (начало карьеры)
	Ex post (определенный стаж работы в конкретной организации)
Степень изменения выполняемых функций	с полной переменой выполняемых функций
	с частичной переменой выполняемых функций
Уровень формализации (легализации) рынка труда	Мобильность из формальной занятости в неформальную
	Мобильность из неформальной занятости в формальную

Составлено автором по данным источников: [18, с. 104; 23, с. 77; 24, с. 4-9]

Следует также отметить, что отдельные авторы [12] в рамках подхода, рассматривающего мобильность рабочей силы в качестве проявления экономического поведения, выделяют следующие ее виды (рис. 7).



Рисунок 7. Виды мобильности рабочей силы как проявления экономического поведения

Составлено автором по данным источника: [12, с. 277]

Как уже отмечалось среди современных подходов к трактовке понятия «мобильность рабочей силы» существует немало таких, которые предполагают довольно широкое определение данной категории. В рамках одного из таких подходов рассматривается концепция, основанная на понимании мобильности рабочей силы в качестве формы социальной мобильности и предусматривающая оценку положения индивида в некотором социальном пространстве. «Любая организованная социальная группа всегда является социально стратифицированной со-

вокупностью» [25, с. 11]. «Социальная стратификация означает дифференциацию некой данной совокупности людей на иерархически соподчиненные классы. Ее основа и сама сущность состоит в неравномерном распределении прав и привилегий, обязанностей и ответственности, социальных благ и лишений, социальной власти и влияния среди членов того или иного сообщества» [20, с. 9]. В рамках рассматриваемой концепции представляется возможным выделить следующие виды мобильности рабочей силы (рис. 8).



Рисунок 8. Виды мобильности рабочей силы как формы социальной мобильности

Составлено автором по данным источников: [20, 25]

Актуальность такого подхода к пониманию и классификации мобильности рабочей силы обосновывается появлением на современном этапе заинтересованности большинства госу-

дарств мира в расширении равенства возможностей и повышении социальной мобильности населения как движущей силы, в том числе на рынке труда.

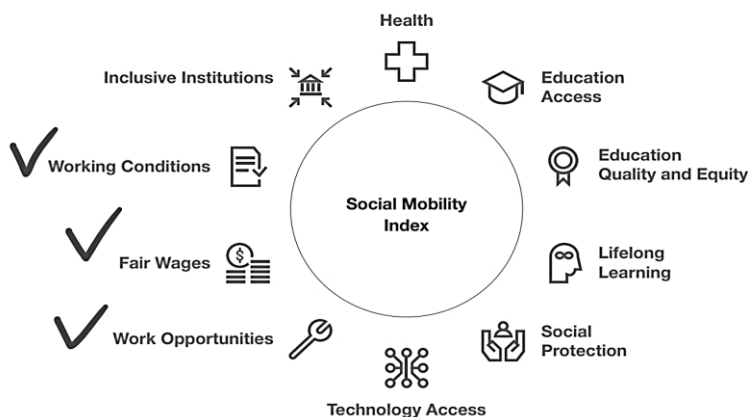


Рисунок 9. Распределение основных показателей Глобального индекса социальной мобильности, 2020 г.

Источник:[26, с. 106]

В качестве инструмента для оценки и регулирования уровня социальной мобильности разработан международный рейтинг, предполагающий определение позиции в нем той или иной страны по результатам расчета Глобального Индекса Социальной Мобильности (Global Social Mobility Index). Причем под социальной мобильностью понимается способность создания условий, способствующих равным возможностям для разных групп населения, дифференцирующихся по различным характеристикам (полу, возрасту, доходу, уровню образования и т.д.).

Глобальный Индекс Социальной Мобильности предусматривает оценку по нескольким направлениям, часть из которых связаны с характеристиками рынка труда (возможности трудоустройства, справедливая заработная плата, условия труда), в определенной степени определяющими уровень мобильности рабочей силы (рис. 9).

Отсутствие Республики Беларусь в данном международном рейтинге исключает возможность оценки уровня социальной мобильности в

данном государстве. Причем, на современном этапе отечественными авторами не уделено внимание разработке методики определения способности создания равных возможностей для населения страны. Особую актуальность приобретает необходимость разработки методики соответствующей оценки в области социально-трудовых отношений. В качестве индикаторов может быть принят ряд показателей.

Одним из них является скорость или время, необходимое лицам, находящимся в нижней части условной шкалы, для достижения ее верхних значений (причем, в качестве оцениваемых характеристик могут быть приняты: доход, образование и д.р.). В качестве отдельной формы такого показателя выделяют необходимое количество поколений для достижения среднего уровня дохода относительно индивидов, родившихся в семьях с низкими доходами (рис. 10).

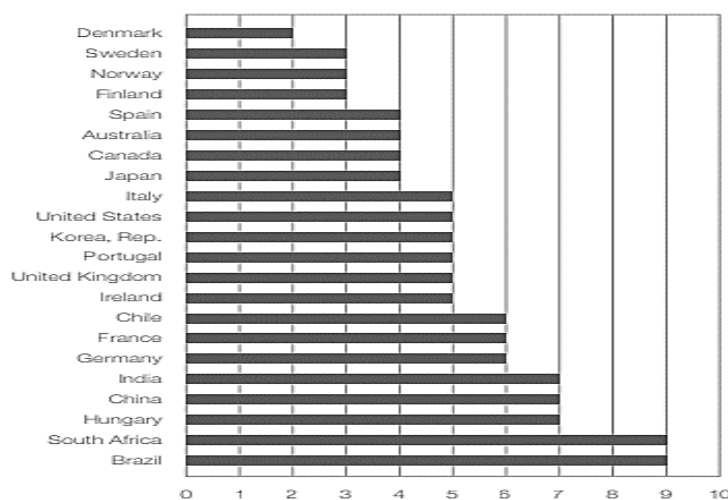


Рисунок 10. Количество поколений для достижения среднего дохода

Источник: [27, с. 10]

Мировым сообществом [27] подчеркивается важность такого показателя, как интенсивность, определяющего количество значений условной шкалы (по доходу, уровню образования и т.д.), которое требуется индивиду, чтобы подняться до верхней ее части.

Злободневность вопроса социальной мобильности, в том числе мобильности рабочей силы как одной из ее форм, обосновывается мировыми тенденциями, связанными с процессами глобализации и цифровой трансформации экономики большинства стран мира, с одной стороны

повысивших уровень жизни людей, а с другой – существенно усугубивших неравенство среди них.

Цифровизация экономики и рынка труда (как важнейшего элемента механизма развития любой системы общественных отношений) основывается на расширении применения информационно-коммуникационных технологий. Это существенно влияет на способы взаимодействия между субъектами рынка труда, частично или полностью преобразовывая их и вызывая появ-

ление дистанционных форм занятости, базирующихся на использовании интернет-технологий. Происходит формирование цифрового рынка труда, предполагающего дополнение традиционного состава субъектов (работодателей, соискателей и т. д.) многообразием посреднических онлайн-ресурсов, в состав которых входят онлайн-платформы (например, биржи фриланса) и интернет-порталы по трудоустройству. Таким образом, появляется новый вид мобильности рабочей силы – виртуальная мобильность, на данном этапе в большинстве стран (в том числе Республике Беларусь) не поддающаяся статистической оценке относительно ее количественных и качественных характеристик. Отдельные авторы [13] называют такой вид результатом трансформации территориальной мобильности под влиянием современных технологий. Однако, виртуальная мобильность предполагает движение в пространстве рабочих мест без физического перемещения, которое в свою очередь, является главной особенностью территориальной мобильности. На наш взгляд правомерным будет выделение виртуальной мобильности в качестве отдельной разновидности в рамках межфирменных перемещений рабочей силы.

Повсеместное использование цифровых технологий изменяет не только способы взаимодействия между субъектами рынка труда, но и существенно трансформирует необходимые для осуществления профессиональной деятельности задачи. Новые задачи предполагают новые подходы и инструменты к их выполнению, что зачастую требует определенного уровня конкретных навыков и компетенций, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий. Отдельные авторы [28] под наиболее востребованными в современных условиях понимают совокупность цифровых и некогнитивных навыков. В данной связи правомерным, на наш взгляд, будет выделение такой разновидности мобильности рабочей силы, как мобильность навыков. Мобильность навыков – это характеристика рабочей силы, отражающая способность соответствовать определенным запросам рынка труда относительно качественного и количественного состава навыков и умений, а при отсутствии такого соответствия – способность к быстрому обучению и переобучению.

Актуальность вопроса выделения мобильности навыков в качестве отдельной разновидности мобильности на рынке труда подтверждается особым вниманием ряда государств мира к повышению уровня цифровой грамотности населения, а также к постоянному мониторингу

соответствия спроса и предложения на рынке труда в области навыков и компетенций. Кроме того, наблюдается увеличение количества дискуссионных площадок по вопросу внедрения современных технологий в образовательные практики, в том числе с участием различных международных организаций (Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Всемирный банк, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейский Фонд образования). Результатом проводимых дискуссий является разработка инструментария, позволяющего конкретизировать востребованные навыки и компетенции, а также представить их в виде некоторой иерархии. В качестве примера такого инструментария выступают:

- Рамка цифровых компетенций для населения (DigComp 2.1);

- Рамка цифровых компетенций для преподавателей (DigCompEdu);

- Классификаторы профессий, навыков, компетенций (ISCO-08 Международная стандартная классификация профессий; ESCO Европейская многоязычная классификация навыков, компетенций, квалификаций и профессий).

Таким образом, систематизация существующих подходов к определению и классификации мобильности рабочей силы позволила выделить ряд существенных достоинств и недостатков, учесть их и представить свой взгляд на данный вопрос. Уточнение классификационных признаков, форм, видов и разновидностей мобильности рабочей силы позволяет в дальнейшем существенно упростить оценку влияния данного явления на эффективность занятости на рынке труда.

Направления исследования мобильности рабочей силы

Несмотря на актуальность и очевидную необходимость изучения мобильности рабочей силы, исследования по данному вопросу не являются многочисленными. Большинство из них направлены на изучение факторов, влияющих на данное явление, а именно на:

- на территориальную мобильность [29, 30, 31];

- на внутрифирменную и межфирменную мобильность [14, 32, 33];

- на должностную (вертикальную) мобильность [14].

Эти факторы условно можно разделить на несколько групп:

- 1) индивидуальные характеристики работника (возраст; пол; образование; семейное положение; личные причины миграции; «временные

горизонты» или придание большого значения благосостоянию и образованию последующих поколений (детей и внуков) и др.);

2) характеристики рынка труда и текущей занятости (распределение доходов среди квалифицированных и неквалифицированных специалистов; степень востребованности профессии индивида на международном или национальном рынке труда; нормативно-правовые акты государства прибытия и др.);

3) тенденции «общего» характера или «основные законы миграции» (обратная связь миграции и расстояния; ступенчатость миграции; закон «город-село»; прямая связь технологий и миграции; доминирование экономических причин миграции над неэкономическими и др.).

Особый интерес вызывают несколько направлений исследования территориальной формы мобильности рабочей силы, а именно ее влияние на некоторые характеристики рынка труда примающей территории:

- на уровень занятости [34];
- на заработную плату работников - коренных жителей [29, 32, 35];
- на уровень профессиональной подготовки коренных жителей страны (региона)[35, 36];
- на число вакантных рабочих мест [32, 35].

Результаты большинства эмпирических оценок, полученных в рамках данных исследований, позволяют сделать вывод о наличии какой-либо связи между территориальной мобильностью и указанными показателями («Увеличение на 1 % доли мигрантов на рынке труда Европейского союза приведет к сокращению заработной

платы местного населения от 3,3 % до 6,4 %. В то же время увеличение на 1 % мигрантов на рынке труда США приведет к сокращению заработной платы местного населения всего на 1,5 %» [34]). Изучение зарубежного опыта исследования мобильности рабочей силы позволяет выдвинуть гипотезу о наличии связи между территориальной мобильностью рабочей силы и эффективностью занятости на рынке труда, в том числе в Республике Беларусь. Для проверки данной гипотезы в качестве индикатора территориальной формы мобильности рабочей силы может быть принят миграционный прирост (убыль) населения в трудоспособном возрасте. В качестве показателей, характеризующих эффективность занятости на рынке труда, предлагается применять: уровень занятости (%); уровень официально зарегистрированной безработицы (%); уровень безработицы (по методологии МОТ, %); число свободных рабочих мест, заявленных в органы по труду (р.м.); индекс реальной заработной платы (%). В качестве источника информации выступает Национальный статистический комитет Республики Беларусь [37]. Анализируемый период – с 2000 по 2019 г. Результаты корреляционного анализа (парная корреляция), предполагающего определение наличия и тесноты связи между миграционным приростом населения в трудоспособном возрасте (принимаемого в качестве признака-фактора) и выбранными показателями эффективности занятости (принимаемыми в качестве признака-результата), позволили сделать определенные выводы (табл. 5).

Таблица 5. Результаты анализа наличия связи между миграционным приростом и показателями эффективности занятости

Показатели эффективности занятости, принятые в качестве признака-результата	Коэффициент корреляции	Коэффициент детерминации
уровень занятости, %	0,83	0,69
уровень официально зарегистрированной безработицы, %	0,39	0,14
уровень безработицы (по методологии МОТ), %	0,45	0,21
число свободных рабочих мест, заявленных в органы по труду, р.м.	0,09	0,01
индекс реальной заработной платы, %	0,39	0,15

Составлено автором по данным источника: [37]

Так, полученные коэффициенты парной корреляции свидетельствуют о прямой тесной линейной связи только между уровнем занятости и миграционным приростом населения трудоспособного возраста (0,83). При этом рассчитанный коэффициент детерминации демонстрирует, что изменение уровня занятости на 69% обусловлено влиянием выбранного показателя территориальной мобильности рабочей силы. Согласно

полученным данным уровень значимости (по критерию F-критерию Фишера) оказался равен 0,038 (что меньше 0,05). Это свидетельствует о том, что выбранная форма (линейная) модели значима, а гипотеза о случайной природе оцениваемых характеристик отвергается.

Прямая связь средней тесноты прослеживается между миграционным приростом и уровнем безработицы (по методологии МОТ). На

остальные показатели, рассматриваемые в качестве признака-результата миграционный прирост населения трудоспособного возраста влияет слабо.

Таким образом, результаты проведенного анализа являются эмпирическим обоснованием подтверждения ранее выдвинутой гипотезы о том, что территориальная мобильность рабочей силы действительно в той или иной мере оказывает влияние на эффективность занятости на рынке труда Республики Беларусь.

Заключение

Проведенное исследование выявило наличие проблемного поля, связанного с отсутствием

единой точки зрения на определение и классификацию мобильности рабочей силы. Устранение данного проблемного поля возможно только при комплексном подходе к пониманию сущности рассматриваемой категории. Это предполагает необходимость учета различных аспектов мобильности рабочей силы, что позволит в дальнейшем разработать методические рекомендации по оценке влияния различных форм данного явления на различные характеристики рынка труда.

Список литературы:

- Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов/ А. Смит [перевод с английского]. – Москва: Издательство АСТ, 2019. – 1702с.
- Виноградова, А.В. Институциональная экономика: теория и практика. Учебно-методическое пособие/ А.В. Виноградова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2012. – 70 с.
- Корнейчук, Б.В. Рынок труда: учеб. пособие/ Б.В. Корнейчук. – Москва: Гардарики, 2007. – 287 с.
- Агабекян, Р.Л. Современные теории занятости: учеб. пособие для вузов / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян. – Москва : ЮНИТИ – Дана, 2001. – 190 с.
- Ванкевич, Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2014. – 199 с.
- Попов Г.Г. Теория человеческого капитала Гэри Беккера применительно к анализу российского рынка образовательных услуг / Г.Г. Попов, А.Р. Никпур// Вестник Московского государственного областного университета. – № 2. – 2009. - С. 5–6.
- Вечканов, Г.С. Новая методология и теория рынка труда (о нобелевских лауреатах по экономике 2010 г.) / Г.С. Вечканов // Общество. Среда. Развитие. – № 2 (31). – 2014. – С. 36–44.
- Дементьев, А.В. Вклад Даймонда, Мортенсена, Писсаридеса в экономическую науку/ А.В. Дементьев//Экономический журнал Высшей школы экономики. – Т.15. – № 1. – 2011. – С. 50–67.
- Рофе, А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – Москва: КНОРУС, 2010. – 400 с.
- Мазина, А.А. Мобильность как инновационная составляющая человеческого капитала: влияние на доход и на склонность к инновациям / А.А. Мазина // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 12. – С. 120–128.
- Мальцева, И. Нынче здесь, завтра – там: межфирменная трудовая мобильность в России // И. Мальцева. Отечественные записки. – 2007. – № 3. – С. 201–213.
- Плаховская, Е.Б. Экономическое поведение как фактор трудовой мобильности работников электроэнергетической отрасли промышленности Беларуси / Е.Б. Плаховская // Социология. – 2011. – № 4. – С. 126–134.
- Rubrico, J. G. U. Free flow, managed movement: labor mobility policies in Asean and the EU : EIAS Briefing Paper 2015-03 [Электронный ресурс] / European Institute for Asian Studies. – October 2015. – Режим доступа : http://www.eias.org/wp-content/uploads/2016/02/EIAS_Briefing_Paper_2015-3_Rubrico_Labour_Mobility.pdf/. – Дата доступа: 09.08.2021.
- Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда/ И.О. Мальцева, С.Ю. Рощин. – Москва: Дом ГУ ВШЭ, 2007. – 300с.
- Эренберг, Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. Смит // пер. с англ. – Москва: Изд-во МГУ, 1996. – С. 34.
- Социальная политика, уровень и качество жизни: Словарь. – Москва: Издательство ВЦУЖ, 2001. – 288 с.
- Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения/под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: учебно-методическое пособие: практикум. – Москва: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 458 с.
- Гильдингерш, М.Г. Концептуальные подходы к формированию профессиональной мобильности рабочей силы/ М.Г. Гильдингерш, М.Е. Добрушина// Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 377. – С. 102-105.
- Глоссарий терминов в области миграции / отв. ред. Р.Пьеррушу // Международное миграционное право. – Женева, 2005.
- Уксуменко, А.А. Мобильность трудовых ресурсов и ее роль в функционировании регионального рынка труда / А.А. Уксуменко, Н.Н. Симоненко // Власть и управление на Востоке России. – 2007. – № 4 (41). – С. 117-120.
- Сергеева, А.А. Нелегальная миграция в системе трансграничных угроз: к вопросу о проблемах нормативного регулирования миграционных процессов/ А.А. Сергеева, М.Н. Ракова/ Вестник Казанского юридического института МВД России. - № 4 (14) –2013. – С. 58–65.

22. Поладова (Гайдарова), Л.Т. Незаконная миграция в Россию: тенденции, последствия, противодействие: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – Москва, 2012. – С. 8.
23. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследования рынка труда НИУ ВШЭ/ Под ред В. Гимпельсона, Р. Капелюшников, С. Рощина. – Москва, 2017. – 145 с.
24. Капелюшников, Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения?/ Р.И. Капелюшников// Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012. – 84 с.
25. Сорокин, П.А. Социальная мобильность/ П.А. Сорокин. – Москва: Academia, 2005. – 588с.
26. Гуторова, Е.В. Мобильность работника на рынке труда как форма социальной мобильности/ Е.В. Гуторова// Богολібські читання: матеріали І Міжнародної науково-практичної конференції : зб. наук. пр. / за ред. С.Ю. Кучеренко, В.В. Малишко. Переяслав: ФОП Домбровська Я.М., 2021. – С.104-106.
27. The Global Social Mobility Report 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Global_Social_Mobility_Report.pdf (weforum.org)/. – Дата доступа: 02.12.2021.
28. Цифровые навыки и компетенция, цифровое и онлайн обучение. Европейский фонд образования, Турин, 2019 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-08/dsc_and_dol_ru_0.pdf/. – Дата доступа: 13.12.2019.
29. Borjas, George J. Labor economics / George J. Borjas. — Seventh edition. New York, 2013. – 546 p.
30. Ehrenberg, Ronald G. Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith// Eleventh ed., 2012 – 650 p.
31. Mountford, A. Trainspotting: Good Jobs. Training and Skilled Immigration/ A. Mountford, J. Wadsworth// – Institute of Labor Economics, 2019. – 39 p.
32. Гимпельсон, В.Е. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещение на внешнем и внутреннем рынке труда [Электронный ресурс]: препринт WP3/2016/02 / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.В. Шарунина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 48 с.
33. Ferreira, P. The Determinants of Promotions and Firm Separations / Essex: University of Essex, Institute for Social and Economic Research. ISER Working Paper No. 2009–11. – 40 с.
34. Икромов, Д.З. Подходы к оценке влияния международной трудовой миграции на социально-экономическое развитие страны/ Д.З. Икромов// Фундаментальные исследования. – № 2-20. – 2015. – С. 4469-4474.
35. Card, D. Can Falling Supply Explain The Rising Return To College For Younger Men? A Cohort-Based Analysis / D. Card, T. Lemieux//Quarterly Journal of Economics. –2001. –116, 2, P. 705-746.
36. Mountford, A. Trainspotting: Good Jobs. Training and Skilled Immigration/ A. Mountford, J. Wadsworth// – Institute of Labor Economics, 2019. – 39 p.
37. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_14277/. – Дата доступа : 21.10.2021.