### Содержание

мобильность миграция труд рынок

### 1. Виды мобильности

2. Территориальная мобильность

3. Миграция из села в город в развивающихся странах

### 4. Влияние международной миграции на рынки труда отправляющей и принимающей стран

5. Межфирменная мобильность

6. Двойственность и сегментированность рынка труда

Библиографический список

### Виды мобильности

Мобильность на рынке труда — это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

На рис. 7.1 представлена классификация видов мобильности по двум основаниям: территориальным перемещениям и смене вида занятости.

Квадрант I. Изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

Квадрант II. Изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

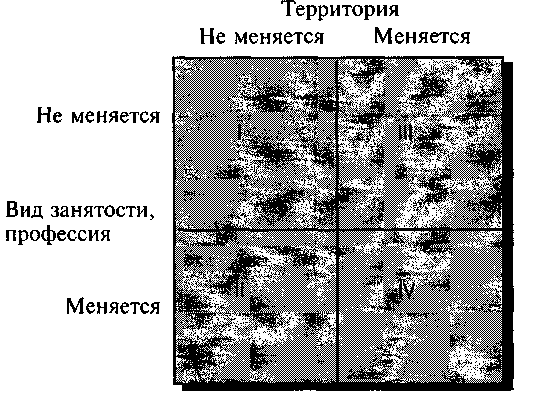


Рис. 7.1. Виды мобильности

Квадрант III. Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости (территориальная мобильность).

Квадрант IV. Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения (территориальная мобильность).

Эта классификация может быть усложнена, если учесть также возможные изменения работодателя при смене рабочего места и то, что изменение территории может распространяться как на рабочее место, так и на местожительство работника.

**2. Территориальная мобильность**

Территориальная мобильность — изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением. Трудовая мобильность может выступать основой миграции, но возможна и обратная ситуация, когда миграция происходит по политическим, социальным или другим причинам, а смена рабочего места уже является следствием миграционных процессов.

Выделяют миграцию внутреннюю (в пределах страны проживания) и внешнюю (связанную с пересечением межгосударственных границ), постоянную и временную (как правило, связанную с миграцией только работника без членов семьи).

Показатели миграции: общий уровень миграции — доля мигрантов в общей численности населения; сальдо миграции — разность между притоком и оттоком мигрантов в определенный регион.

Анализ трудовой миграции включает оценку выгод и издержек (рис. 7.2). Это позволяет применить модели, аналогичные моделям о принятии решений об инвестициях в человеческий капитал.

Целесообразность миграции будет определяться величиной чистой текущей стоимости выгод от миграции NPVM, т. е. решение о миграции принимается тогда, когда текущая стоимость заработков на новом месте за вычетом издержек на переезд превышает текущую стоимость заработков на прежнем месте. Если вариантов несколько, принимается тот из них, при котором чистая текущая стоимость выгод от миграции больше.

NPVM =



где B1t — выгоды на новом рабочем месте в году t;

B0t — выгоды на старом рабочем месте в году t;

С — издержки от миграции (в том числе моральные);

r — ставка дисконтирования;

Т — ожидаемое время работы.

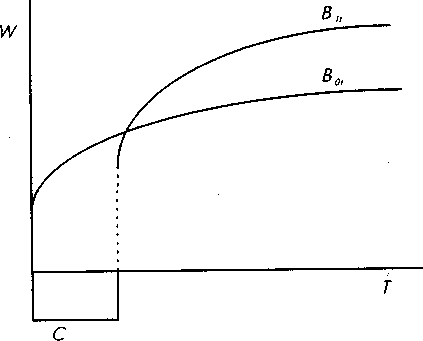


Рис. 7.2. Выгоды и издержки от миграции

Кроме разницы в заработках на принятие решения о миграции влияют следующие факторы:

возраст мигранта (чем больше возраст, тем меньше Т и соответственно выгоды от миграции);

семейное положение (чем больше размер семьи, тем больше C);

моральные издержки — разрыв привычных отношений с семьей, друзьями и т. д. (увеличивает издержки миграции);

несовершенство информации о новом месте работы и (или) жительства (чем оно выше, тем меньше вероятность миграции);

уровень безработицы (чем он выше в стране первоначального проживания, тем вероятность миграции выше);

расстояние или точнее издержки на преодоление расстояния (чем больше расстояние, тем меньше вероятность миграции);

институциональные барьеры миграции (миграционная политика, лицензирование занятости и т. д.);

вероятность нахождения работы на новой территории (чем она ниже, тем меньше миграция).

Встречная миграция существует, когда потоки перемещения взаимонаправлены. Эта ситуация возможна тогда, когда средняя заработная плата одинакова или близка, но распределение заработной платы разное (рис. 7.3). Низкооплачиваемые работники будут стремиться к переезду из страны В в страну А, где доля работников, получающих заработную плату, близкую к средней, выше, а следовательно, у них больше шансов улучшить свое материальное положение. Высокооплачиваемые работники, наоборот, будут склонны к миграции из страны А в страну В, где высокопроизводительный труд оплачивается выше.

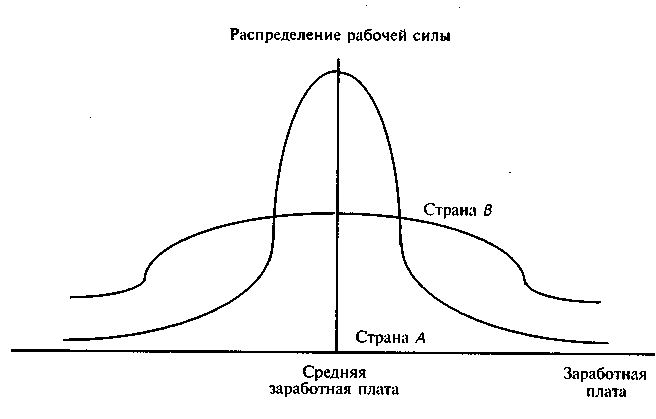


Рис. 7.3. Встречные потоки миграции и распределение заработной платы

Решение о миграции, как правило, принимается с учетом выгод и издержек от миграции для всех членов семьи. Если оба супруга работают, то необходимо оценивать чистую текущую стоимость выгод от миграции для каждого из них. Положительное решение о миграции принимается тогда, когда сумма чистых текущих стоимостей выгод от миграции мужа (NPYMh) и чистых текущих стоимостей выгод от миграции жены (NPYMw) положительна (NPYMh + NPYMw > 0). На рис. 7.4 представлена модель семейных решений о миграции. Пространство правее прямой A0C отражает все множество решений, когда сумма чистых текущих стоимостей выгод положительна, но поскольку выгоды ограничены максимально возможным заработком (что отражают линии NPYMhmax для мужа и NPYMwmax для жены, последний показан меньшим по размеру, так как заработные платы женщин, как правило, ниже), то пространство положительных решений ограничено треугольником ABC. С точки зрения перспективы заработков миграция выгодна обоим супругам, если чистая текущая стоимость выгод каждого расположена в прямоугольнике 0WBH. Если решение о миграции лежит в треугольнике AW0, это выгодно с точки зрения заработков жены, а муж становится зависимым мигрантом, если же оно находится в треугольнике HС0, то наоборот. Выравнивание заработков мужчин и женщин приведет к увеличению чистой текущей стоимости выгод от миграции для женщин, что отразится на графике сдвигом вверх линии NPYMwmax. При этом, наряду с увеличением треугольника «положительных решений» ABC, еще более значительно увеличится пространство «отрицательных решений», расположенное левее прямой A0С и ограниченное линиями NPYMhmax и NPYMwmax, и вероятность принятия решения о миграции уменьшится.

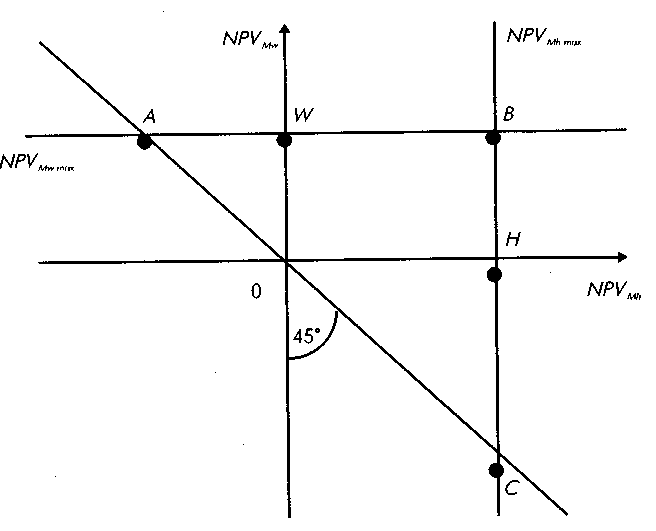


Рис. 7.4. Семейные решения о миграции

Последствия миграции для мигранта зависят от многих факторов, важнейшие из которых:

неопределенность и несовершенство информации;

неравенство в заработках, вытекающее из специфичности человеческого капитала мигранта;

распределение заработков во времени;

вероятность потери работы, которая у мигрантов выше, чем у коренного населения;

индивидуальные способности мигранта к адаптации на новом месте работы и жительства.

**3. Миграция из села в город в развивающихся странах**

Модель миграции из села в город в развивающихся странах делает акцент не на различии в реальных заработка в деревне и городе, а на различии в ожидаемых заработках, т. е. реальных заработках, с учетом вероятности получить работу. Эта модель известна как модель Тодаро. Она утверждает, что решение о миграции принимается при сравнении потока ожидаемых доходов в городе в течение периода предстоящей трудовой деятельности и средних заработков в аграрном секторе. При этом ожидаемые доходы оцениваются как разница между потоком заработной платы с учетом вероятности получения работы и издержками миграции.

Графическая интерпретация модели представлена на рис. 7.5. Спрос аграрного сектора рынка труда отражает кривая АА’, имеющая традиционный наклон вниз, спрос городского, промышленного сектора рынка труда показан

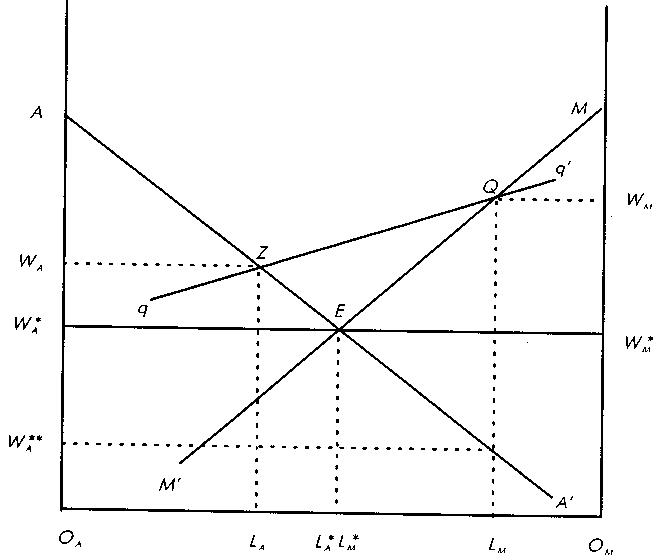


Рис. 7.5. Модель миграции из села в город в развивающихся странах

кривой MM’, также наклоненной вниз (пространство промышленного рынка труда симметрично перевернуто относительно центра графика). Вся рабочая сила составляет ОАОM.

Если бы заработная плата была абсолютно гибкой, то установилась бы единая равновесная заработная плата W\* = WА\*= WM\*. Занятость в аграрном секторе составила бы ОАLА\*, в промышленном секторе — ОMLM\*. Но так как заработная плата в промышленности институциональна закреплена на более высоком уровне WM, то занятость в городском секторе составит только LM, ОАLM работников останется в аграрном секторе при заработной плате WА\*\*, а разрыв в заработной плате составит WM — WА\*\*.

В этих условиях возможен миграционный поток из села в город, но объемы этого потока будут определяться условием равенства заработной платы в аграрном секторе WА и ожидаемого дохода в городском секторе. Ожидаемый доход в городском секторе равен заработной плате в городском секторе, умноженной на вероятность получения работы (или, что то же самое, на уровень занятости в городском секторе). Формально это условие можно представить уравнением

WА =



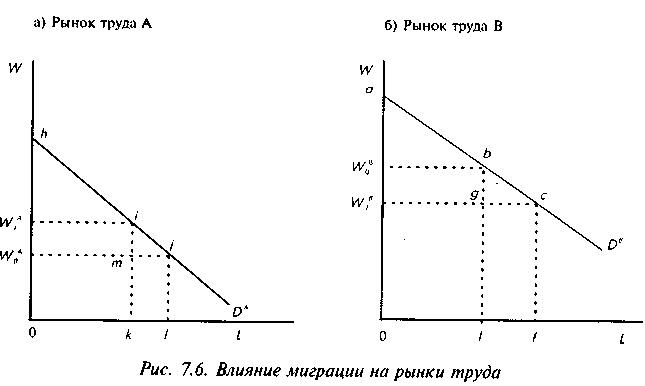
где LU — количество безработных в городском секторе.

При выполнении этого условия образуются две равновесные точки — точка Q в городском секторе рынка труда и точка Z в аграрном секторе рынка труда, их соединяет кривая qq’. Занятость в аграрном секторе теперь составит ОАLА, a ОMLА — ОMLM работников станут безработными или перейдут в неформальный городской сектор с низкой заработной платой. Разрыв в заработной плате между аграрным и городским формальным сектором теперь составит WM − WА .

### 4. Влияние международной миграции на рынки труда отправляющей и принимающей стран

Миграция оказывает влияние на рынки труда отправляющей и принимающей стран (рис. 7.6).

Рассмотрим простую модель влияния миграции на рынки труда А и В, когда предложение труда совершенно неэластично. Ставка заработной платы на рынке труда А ниже, чем на рынке труда В. Если определенная часть работников (kl) принимает решение о миграции на рынок труда, где заработная плата выше 5, то ставка заработной платы на рынке, где она до миграции была ниже А, повысится до уровня W1A, а совокупный произведенный продукт сократится на величину, соответствующую площади kijl. На рынке труда В



увеличение предложения труда (на величину ef) вызовет снижение ставки заработной платы (до W1B) и увеличение совокупного произведенного продукта на величину, соответствующую площади ebcf, общий уровень заработков коренного населения сократится (с 0W0Bbe до 0W1Bge), доходы от капитала возрастут на величину, соответствующую площади W1B W0B bc.

Последствия миграции для рынков квалифицированного и неквалифицированного труда различаются. На рис. 7.7 представлена модель миграции неквалифицированной рабочей силы. Предполагается, что предложение труда эластично.

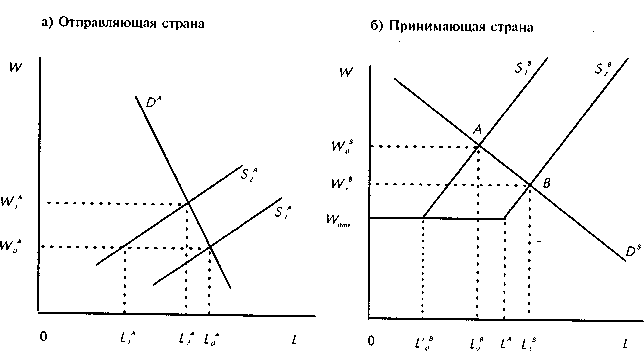


Рис. 7.7. Иммиграция неквалифицированных работников

Решение о миграции (L0A — L1A) работников рынка труда А, согласных на заработную плату на рынке труда В на уровне Wmin, вызовет на рынке труда отправляющей страны сокращение предложения труда (с S1A до S2A), повышение заработной платы (с W0A до W1A) и установление нового равновесного уровня занятости L2A. На рынке труда принимающей страны В появление мигрантов приводит к тому, что предложение труда увеличивается (с S1B до S2B), заработная плата снижается (с W0B до W1B), общая занятость увеличивается (с L0B до L1B). Численность прибывших мигрантов соответствует отрезку L’0B LA, и в результате миграции происходит сокращение занятости коренного населения принимающей страны на величину [L0B — L’0B — (L1B — LA)].

На рис. 7.8 представлена модель миграции квалифицированного труда. Для рынка квалифицированного труда характерны ограниченность и совершенная неэластичность предложения труда в краткосрочном периоде. В случае, когда установлена минимальная заработная плата W0S (рис. 7.8а), кривая предложения S1S приобретает ломаный вид. Появление на рынке труда квалифицированных работников-мигрантов вызовет смещение кривой предложения труда вправо до S2S, увеличение занятости с L1S до L2S и соответственно уменьшение равновесной заработной платы квалифицированных работников с W1S до W2S. По сравнению с влиянием миграции на рынок неквалифицированного труда принимающей страны на рынке квалифицированного труда также произойдет снижение заработной платы и увеличение общей занятости, но из-за совершенной неэластичности предложения труда необязательно произойдет сокращение занятости коренного населения.

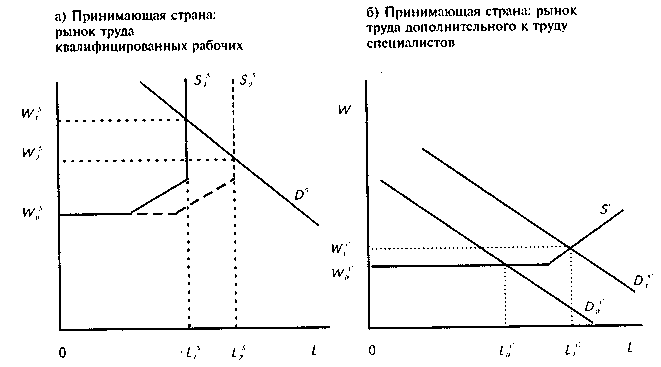


Рис. 7.8. Иммиграция квалифицированных работников

Миграция квалифицированного труда одновременно оказывает влияние на рынок труда неквалифицированного труда принимающей страны. Так как неквалифицированный труд является дополнителем к квалифицированному труду, то увеличение занятости специалистов приведет к увеличению спроса на неквалифицированных работников. На рис. 7.8б первоначальное равновесие на рынке труда дополнительного вида труда соответствует заработной плате W0C и занятости L0C (кривая предложения труда SC показана с учетом существования минимальной заработной платы). Увеличение занятости квалифицированных работников вызывает дополнительный спрос и сдвиг кривой спроса от D0C к D1C, занятость возрастет с L0C до L1C, а заработная плата— с W0C до W1C .

**5. Межфирменная мобильность**

Межфирменная мобильность, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными (по инициативе самих работников) или вынужденными (по инициативе работодателей).

Увольнения являются проявлением стремления работника к максимизации своей полезности, а работодателя — к максимизации прибыли. В силу существования несовершенства информации и неопределенности на рынке труда, а также того, что сам по себе процесс увольнения требует издержек как со стороны работника, так и со стороны работодателя, оценка целесообразности увольнения может быть сделана на основе сравнения выгод и издержек.

**Факторы, влияющие на добровольные увольнения**

Заработная плата. При прочих равных условиях, чем выше уровень заработной платы, тем меньше вероятность добровольных увольнений работников. Кроме того, высокая заработная плата является показателем высокой производительности работника для фирмы, а потому снижается и вероятность его вынужденного увольнения.

Возраст. Чем моложе работник, тем выше его склонность к добровольным увольнениям, молодежь склонна активно применять метод «проб и ошибок» для поиска и подбора подходящей работы, поскольку стартовая заработная плата молодых работников, как правило, невелика, у них ниже альтернативные издержки на поиск работы и выше вероятность нахождения более высокооплачиваемой работы.

Пол. Женщины более склонны к добровольным увольнениям, чем мужчины, у них также больше, чем у мужчин, вероятность быть уволенными по инициативе администрации. Это объясняется тем, что перерывы в трудовой деятельности, связанные с семейными функциями женщин, делают их, как правило, менее производительными работниками с точки зрения работодателей и снижают для них самих отдачу от длительного стажа работы на одной фирме.

Образование. Чем выше уровень образования, тем ниже склонность работника к добровольному увольнению. Предполагается, что более образованные работники лучше информированы о состоянии рынка труда и произвели больше инвестиций в свой человеческий капитал, поэтому они имеют возможность и желание быстрее подобрать подходящее место работы. Работодатели заинтересованы в сохранении более образованных работников, так как производительность их труда выше, чем менее образованных.

Специфический человеческий капитал. Если произведены инвестиции в специфический для фирмы человеческий капитал, то это снижает вероятность как добровольных, так и вынужденных увольнений, поскольку и работник, и фирма заинтересованы в получении отдачи от произведенных инвестиций, а это возможно только на данной фирме.

Стаж. Чем выше стаж работы на фирме, тем, при прочих равных условиях, ниже склонность работника к добровольному увольнению. Эта зависимость тем сильнее, чем выше корреляция между стажем и специфическим человеческим капиталом, с одной стороны, и уровнем заработной платы, — с другой. Поскольку корреляция в целом достаточно высока, то и фирмы не склонны к увольнению работников с большим стажем работы.

Размер фирмы. Чем больше размер фирмы, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям. Это объясняется тем, что крупные фирмы предоставляют более широкие возможности инвестирования в специфический человеческий капитал и повышения производительности работника.

Экономический цикл. Фазы экономического цикла оказывают разнонаправленное воздействие на склонность к вынужденным и добровольным увольнениям. В условиях спада фирмы склонны увольнять работников не только в случае закрытия предприятия, но и потому, что появляются более широкие возможности для найма других, более производительных работников. Работники в условиях спада экономики менее склонны к добровольным увольнениям, поскольку вероятность найти лучшую работу для них снижается.

Охват профсоюзами. Переговорный процесс между работодателем и профсоюзами, как правило, приводит к установлению привлекательных для работников условий труда и уровней заработной платы, поэтому, при прочих равных условиях, чем выше уровень охвата профсоюзами, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям.

Фирмы заинтересованы в предотвращении добровольных увольнений работников, обладающих специфическим для фирмы человеческим капиталом, так как увольнение такого работника влечет за собой цепь издержек, связанных с потерей прибыли от непроизведенного продукта, с затратами на поиск, отбор и наем нового работника, его обучение и профессиональную подготовку. Для снижения текучести фирмы используют такие экономические рычаги, как регулирование заработной платы, в том числе установление зависимости между ростом заработной платы и длительностью работы на фирме, осуществление инвестиций в человеческий капитал, совершенствование процесса отбора и найма работников с учетом факторов, служащих сигналами об их возможно большей или меньшей склонности к увольнению.

**6. Двойственность и сегментированность** **рынка труда**

Теория сегментированности рынка труда опирается на существование неконкурентных групп работников, которые привязаны к определенным рабочим местам при ограниченной мобильности между этими группами.

Аналогом понятия «сегментация» рынка труда является термин «балканизация» рынка труда, подчеркивающий разделение рынка на определенные сегменты.

Теория сегментированного рынка труда связана с теорией двойственного рынка труда. Двойственность рынка труда предполагает разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный.

Первичный сектор рынка труда характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Для вторичного сектора рынка труда характерны, наоборот, временная или менее стабильная занятость, рабочие места с невысокой заработной платой, невысокая квалификация работников.

Мобильность работников между этими секторами затруднена, так как характеристики рабочих мест в каждом из секторов не соответствуют характеристикам работников из другого сектора.

Для первичного рынка труда характерны следующие тенденции. Рабочие места в этом секторе тяготеют к внутренним рынкам труда, где структура оплаты определяется внутрифирменными административными правилами и процедурами. Работники, как правило, объединены в профсоюзы, а фирмы имеют некоторую степень монопольной власти на рынке продукта, спрос на продукт устойчив, фирмы могут предпринимать крупномасштабные инвестиции.

Во вторичном секторе рынка труда рабочие места не связаны с внутренними рынками труда, так как выполняемая работа почти не требует общей или специфической профессиональной подготовки, фирмы сталкиваются с неустойчивым спросом на продукт и применяют трудоемкие технологии.

Рабочие места, относящиеся к первичному и вторичному секторам, могут существовать на одной и той же фирме.

Причины образования и сохранения двойственности на рынке труда заключаются в том, что:

применяемые технологии задают разделение рабочих мест на квалифицированные и неквалифицированные, требующие и не требующие инвестиций в человеческий капитал (в том числе внутрифирменных инвестиций);

необходимость адаптации к экономической конъюнктуре приводит к существованию трудовых контрактов различной длительности, временных работников наряду с постоянными;

существуют дискриминация и сегрегация на рынке труда и в обществе, порождаемые различными причинами.

Другие объяснения возникновения двойственного рынка труда связаны с теорией эффективной заработной платы. Для ряда фирм и отраслей контроль за производительностью работников требует очень высоких издержек, альтернативой такому контролю является установление эффективной заработной платы выше равновесной, что приводит к сегментированности рынка труда.

Первичный и вторичный рынки труда могут быть внутренне неоднородны и разделяются на определенные страты. Так, в первичном секторе выделяют два типа работников и рабочих мест. Первый тип связан с менеджерами, руководителями, для которых характерна повышенная, в том числе межфирменная, мобильность. Второй тип связан с работниками, которые мобильны в основном в пределах внутренних рынков труда.

Двойственность рынка труда оказывает влияние на распределение заработной платы. Если конкурентный несегментированный рынок труда характеризуется нормальным (или логонормальным) распределением заработной платы, то двойственный — бимодальным распределением. На конкурентном рынке дисперсия заработков для любой однородной категории труда определяется информационными и трансакционными издержками, на двойственном рынке труда аналогичная дисперсия возникает вокруг среднего значения для каждого из двух секторов (рис. 7.9).

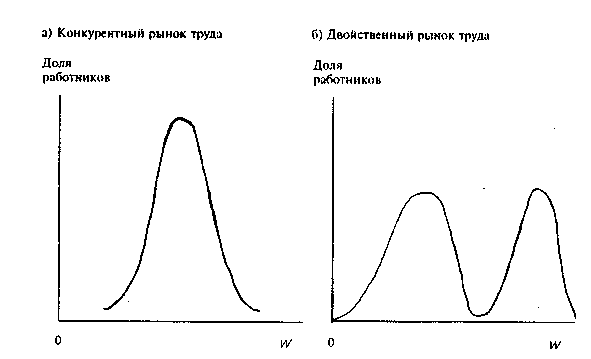


Рис. 7.9. Распределение заработной платы на конкурентном и двойственном рынке труда

**Библиографический список**

1. Жизнин С.З., Крупнов В.И. Как стать бизнесменом. – Минск: Предприниматель, 2010. – 64 с.
2. Зотов В.В. О роли концепции «экономического человека» в постановке проблемы мотивации // Мотивация экономической деятельности: [Сб. ст.]. М.: ВНИИСИ, 2009. Вып. 7. С. 72–79.
3. Калачева Л.Л. Условия труда. – Новосибирск: Наука, 2009. – 386 с.
4. Калачева Л.Л. Условия труда: Методологические вопросы комплексного исследования. Новосибирск: Наука., 2008. - 286 с.
5. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Нормативно-производств. издание // Госкомтруда СССР, ВЦСПС. – М.: Экономика, 2010. – 272 с.

Размещено на http://www.