

Мобильность рабочей силы на рынке труда

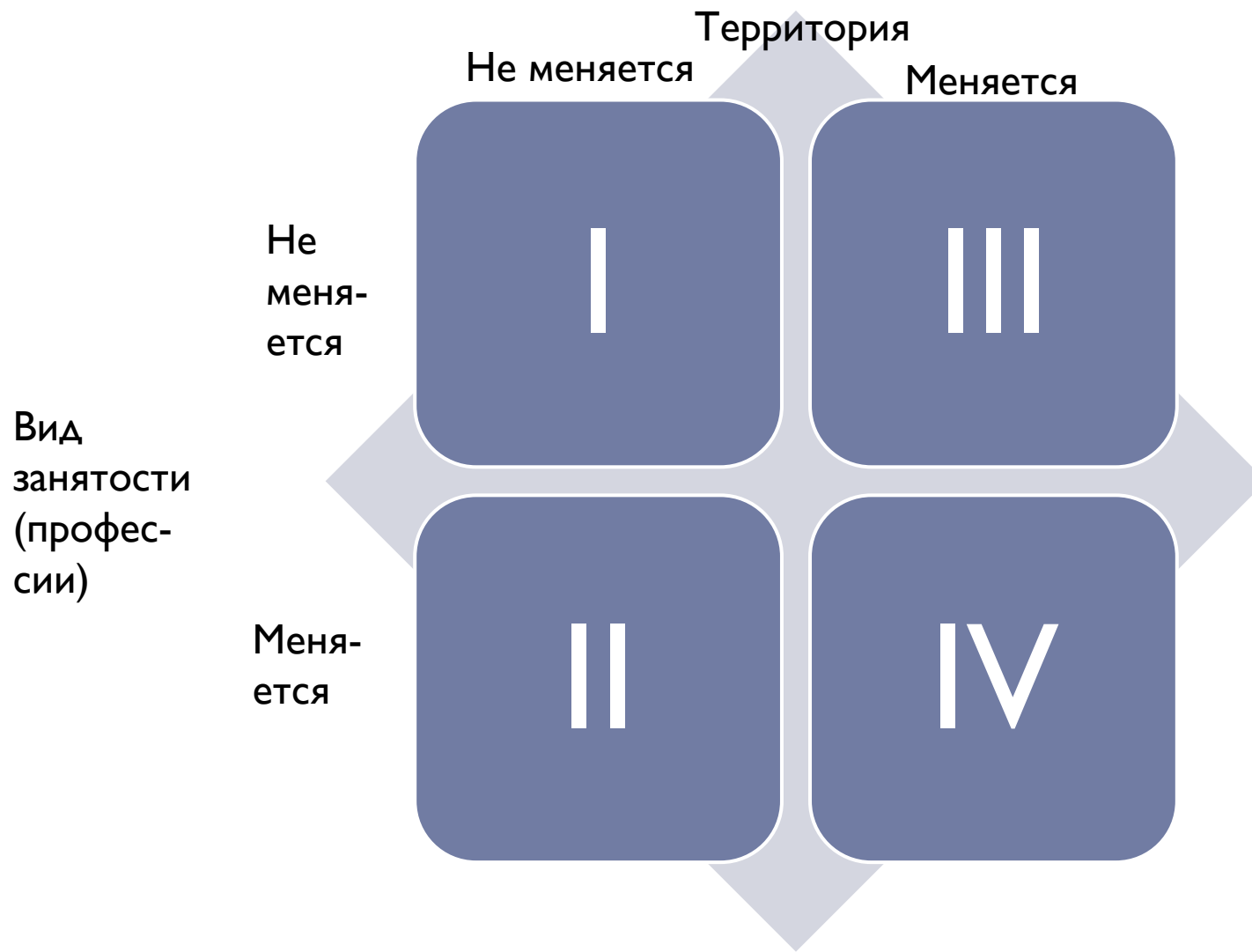
Лекция № 6

Мобильность рабочей силы

- *Ключевым понятием на рынке труда является мобильность рабочей силы*
- *Мобильность на рынке труда – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места как внутри предприятий, так и между предприятиями и отраслями*
- *На рисунке представлена классификация видов мобильности рабочей силы по двум основаниям: территориальным перемещениям и смене вида занятости (профессии)*
- *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)*



Виды мобильности



Межфирменная мобильность рабочей силы

- *Квадрант III.* Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости (территориальная мобильность)
 - *Квадрант IV.* Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения (территориальная 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 работников к максимизации своей полезности, а работодателей – к максимизации прибыли
 - При изучении причин текучести кадров выявляют факторы, влияющие на **добровольные** и **вынужденные увольнения**
-



Факторы, влияющие на добровольные и вынужденные увольнения

□ К ним относятся следующие:

1. *Заработная плата* (чем выше уровень заработной платы, тем меньше вероятность добровольных увольнений работников)
 2. *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 зарплата молодых работников, как правило, невелика, у них ниже альтернативные издержки на поиск работы и выше вероятность нахождения более высокооплачиваемой работы)
 3. *Пол* (женщины более склонны к добровольным увольнениям, чем мужчины, у них так же больше, чем у мужчин, вероятность быть уволенными по инициативе администрации)
 4. *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)
-



Факторы, влияющие на добровольные и вынужденные увольнения

5. *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)
 6. *Стаж* (чем выше стаж работы на фирме, тем при прочих равных условиях ниже склонность работника к добровольному увольнению. Эта зависимость тем сильнее, чем выше связь между стажем и специфическим человеческим капиталом, с одной стороны, и уровнем зарплаты – с другой)
 7. *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)
-



Факторы, влияющие на добровольные и вынужденные увольнения

8. *Экономический цикл* (фаза экономического цикла оказывает 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. В условиях спада экономики в целом работники менее склонны к добровольным увольнениям, поскольку вероятность найти лучшую работу для них снижается)
 9. *Охват профсоюзами* (переговорный процесс между работодателем и профсоюзами, как правило, приводит к установлению привлекательных для работника условий труда и уровня заработной платы, поэтому, при прочих равных условиях, чем выше уровень охвата профсоюзами, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям)
-



Территориальная мобильность рабочей силы

- Территориальная мобильность



Отраслевая и территориальная мобильность рабочей силы

- Перемещение работников между отраслями обусловлено развитием и размещением производительных сил, спросом и предложением труда
 - Территориальная мобильность – это изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением
 - Выделяют **миграцию внутреннюю** (в пределах страны проживания) и **внешнюю** (связана с пересечением межгосударственных границ), постоянную и временную (как правило, связанную с миграцией только работника без членов семьи)
 - Анализ целесообразности трудовой миграции включает оценку выгод и издержек
 - Решение о миграции принимается тогда, когда заработки на новом месте за вычетом издержек на переезд превышают заработки на прежнем месте
-



Территориальная мобильность рабочей силы

- Кроме разницы в заработках на принятие решения о миграции влияют следующие факторы:
 - возраст мигранта (чем больше возраст, тем меньше время работы и, соответственно, выгоды от миграции);
 - семейное положение (чем больше размер семьи, тем больше издержки миграции);
 - моральные издержки – разрыв привычных отношений с семьей, друзьями и т.д. (увеличивают 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)

