

УДК 331.55(470)

ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В РОССИИ

Вильховская Е.Э.

*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, Омск,
e-mail: vilkhovskaya.ekaterina@gmail.com*

Настоящее исследование направлено на выявление проблем и путей повышения трудовой мобильности в России. Для этого проведен анализ трудовой мобильности, обозначены основные тенденции, приведены регионы с наибольшей и наименьшей входящей мобильностью. Внимание сосредоточено на проблемах низкой мобильности рабочей силы, а также предпринята попытка выяснить причины сложившейся ситуации. Далее выработаны рекомендации по повышению трудовой мобильности в России. Исследование проводилось с помощью методов: изучение литературы, построение гипотез, сравнение, анализ, а также обобщение. В результате исследования сделаны выводы о том, что Россия характеризуется более низкой территориальной мобильностью по сравнению с другими странами с обширной территорией, а также о значительных разрывах мобильности между регионами России. Наибольший прирост населения от трудовой мобильности зафиксирован в г. Москве (1 486,1 тыс. человек), наименьший – в Ивановской области и Республике Адыгея (0,3 тыс. человек). Основными причинами низкой трудовой мобильности в России являются: сложности, связанные с регистрационным учетом, ограничения в доступе к медицинским и социальным учреждениям; недоступность приобретения жилья; высокие издержки поиска работы и переезда; «ловушки бедности». Научная новизна и оригинальность исследования состоит в систематизации причин низкой трудовой мобильности, а также разработке авторских предложений по повышению мобильности в России. Основной акцент в предложенных мерах сделан на модернизации информационного ресурса, а также внедрении двух-ступенчатой системы образования.

Ключевые слова: трудовая мобильность, рынок труда, труд

PROBLEMS AND WAYS OF INCREASING THE LABOR MOBILITY IN RUSSIA

Vilkhovskaya E.E.

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, e-mail: vilkhovskaya.ekaterina@gmail.com

This study focuses on identifying problems and ways to improve labor mobility in Russia. For this purpose the author has carried out the analysis of labor mobility, has outlined the basic tendencies, has indicated regions with the largest and least incoming mobility. The article focuses on the problems of low labor mobility and attempts to clarify the causes of the situation. The author elaborated recommendations on improving labor mobility in Russia. The study was conducted using methods: literature study, hypothesis building, comparison, analysis, and generalization. The study concluded that Russia is characterized by a lower territorial mobility compared to other countries with vast territory. The article also concludes that there are significant gaps in mobility between the regions of Russia. The greatest increase of the population from labor mobility is fixed in Moscow (1486.1 thousand people), the smallest – in the Ivanovo region and the Republic of Adygeya (0.3 thousand people). The main reasons of low labor mobility in Russia are: the difficulties associated with registration, restrictions on access to medical and social institutions; inaccessibility of housing acquisition; high costs of job search and relocation; «traps of poverty.» Scientific novelty and originality of the research is to systematize the causes of low labor mobility and the development of author's suggestions to enhance mobility in Russia. The main emphasis in the proposed measures is the modernization of the information resource and the introduction of a two-stage education system.

Keywords: labor mobility, labor market, labor

Одним из важнейших условий накопления и рационального использования человеческого капитала, без которого невозможно в современных условиях достижение высокой конкурентоспособности российских предприятий, является становление и развитие гибкого рынка труда. Элементом гибкого рынка труда является мобильность рабочей силы [1].

Решение проблемы развития гибкости рынка труда лежит в плоскости регулирования трудовой мобильности. Для этого необходимо изучение актуальных статистических данных по мобильности, выявление текущих проблем и поиск решений по ее регулированию.

Несмотря на широкую распространенность исследований трудовой мобильности, большинство работ в научной литературе направлены на анализ мобильности в России за периоды 1990-х гг. Современные исследования, представленные в научной литературе, сконцентрированы на отдельных аспектах мобильности. Таким образом, возникает необходимость проведения дополнительного исследования, направленного на решение проблем регулирования трудовой мобильности.

В настоящей статье представлена статистика, свидетельствующая о низком уровне мобильности, следовательно, подтверждающая гипотезу о необходимости повыше-

ния мобильности. В данном исследовании рассмотрено одно из направлений регулирования мобильности – её повышение, исходя из поставленной и доказанной далее в статье идеи о том, что в России мобильность в целом на низком уровне.

В рамках настоящего исследования была поставлена цель: выявить причины низкой трудовой мобильности в России, а также разработать рекомендации по ее повышению.

В соответствии с выбранной целью исследования были сформулированы следующие задачи:

1. Провести анализ трудовой мобильности в России.
2. Выявить текущие проблемы трудовой мобильности в России.
3. Изучить причины проблем трудовой мобильности в России.
4. На основе полученных результатов выработать пути повышения трудовой мобильности в России с учетом существующей программы.

Существенный вклад в развитие теории трудовой мобильности внес Т. Берглунд, проводивший в своей работе «Содействие мобильности трудовых ресурсов на рынках труда Республики Казахстан и Российской Федерации» [2] анализ мобильности России и Казахстана, сравнивая их с мобильностью трех стран ОЭСР (Швеция, Канада, Германия). В исследовании также проанализированы текущие программы на рынке труда, особый акцент сделан на авторских рекомендациях с целью повышения географической трудовой мобильности России и Казахстана.

В труде В.Е. Гимпельсона и А.В. Шаруниной «Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг.» представлен подробный анализ мобильности рабочей силы в период 2000–2012 гг. на основе панельных микроданных РМЭЗ за соответствующий период [3]. В результате сделан вывод об интенсивной мобильности между занятостью, безработицей и неактивностью.

В исследовании «Россия: рынок труда и внутренняя миграция», выполненном специалистами центра макроэкономических исследований Сбербанка России Юлией Цепляевой, Юлией Сониной, Олегом Захаровым, Кириллом Мавриным [4], представлена характеристика рынка труда, выявлены направления основных миграционных потоков, обозначены тенденции миграции и причины низкой мобильности населения.

Анализ приведенных работ свидетельствует о том, что в сложившихся экономических условиях исследование трудовой мобильности в России является актуальным и важным. На данный момент изучены вопросы интенсивности и направленности по-

токов рабочей силы, соединяющих разные состояния на рынке труда; детерминант мобильности, взаимосвязи мобильности и человеческого капитала. Тем не менее, современные проблемы трудовой мобильности не являются до конца изученным вопросом и требуют дальнейших исследований.

В основу исследования легли методы: изучение литературы, построение гипотез, сравнение, анализ, обобщение.

При проведении настоящего исследования были изучены научные работы, посвященные трудовой мобильности, в частности анализу, проблемам, способам повышения уровня трудовой мобильности в России. На основе изученного материала были построены гипотезы, которые доказываются при помощи сравнения – сопоставление статистических данных в целях определения уровня мобильности России по сравнению с другими странами, а также выявления регионов с наибольшей и наименьшей входящей мобильностью.

На основе полученных данных был проведен анализ, а затем обобщение, результатом которых стали выявленные причины низкой трудовой мобильности, а также предложенные рекомендации по повышению уровня мобильности в России.

В рамках настоящей работы предлагается проверить 2 гипотезы:

1. Мобильность рабочей силы в России в целом низкая.
2. Трудовая мобильность неравномерна на территории России.

Понятие трудовой мобильности является достаточно широким, поэтому в настоящем исследовании рассматривается межрегиональная трудовая мобильность.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. одной из целей государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является повышение мотивации к труду, а также трудовой мобильности [5].

Согласно данным Росстата численность занятых, работавших за пределами субъекта Российской Федерации, в котором они проживают, включая работавших на территории другого государства, в среднем за 2017 г. составила 2,9 млн человек, за 2016 г. – 2,7 млн человек [6]. Численность населения при этом в 2016 г. составила 146,5 млн человек, а в 2017 г. – 146,8 млн человек [7].

Население России отличается более низкой территориальной мобильностью в сравнении с другими странами с обширной территорией. Так, в США в 2008–2009 гг. 19 человек из 1000 переселилось из

одного штата в другой. В Австралии за тот же период в межрегиональную миграцию было вовлечено 17 человек из тысячи, в Канаде – 9,5. В России в 2008 г. в межобластных перемещениях участвовало 6 человек из тысячи [4].

Всемирный банк заостряет внимание на проблеме низкой географической мобильности в Российской Федерации, считая ее одной из причин разрывов между уровнями безработицы в разных регионах. Люди не переезжают в регионы, где были созданы рабочие места [2]. Аналогичное наблюдение было сделано в отчете ОЭСР [8]. В исследовании, которое провели Белл и соавторы, отмечается крайне низкий уровень мобильности в России – 2% населения в год меняют постоянное место жительства [9].

Рассмотрим регионы России с наибольшей и наименьшей входящей трудовой мобильностью.

В табл. 1 представлены данные по регионам России с наибольшей входящей мобильностью. Основными субъектами России, принимающими на работу граждан из других регионов, являются г. Москва, Тюменская область, г. Санкт-Петербург, Московская область, Краснодарский край.

Согласно данным, представленным в табл. 2, самый низкий показатель входя-

щей мобильности зафиксирован в Ивановской области, Республике Адыгея, Карачаево-Черкесской Республике, Еврейской авт. области, Курганской области, Кабардино-Балкарской Республике, Республике Алтай и Кировской области.

Приведенные выше данные свидетельствуют о дисбалансе на рынке труда – значительных разрывах мобильности между регионами России. Наибольший прирост населения от трудовой мобильности зафиксирован в г. Москве (1 486,1 тыс. человек), наименьший – в Ивановской области и Республике Адыгея (0,3 тыс. человек). Существующие потоки трудовой мобильности создают проблемы в регионах выбытия.

Таким образом, можно выделить следующие проблемы трудовой мобильности в России:

1. Невысокий уровень мобильности в целом по стране по сравнению с другими странами с обширной территорией.

2. Колоссальные разрывы между уровнем мобильности в регионах.

По версии официальной статистики причиной низкой мобильности в России являются сложности, связанные с регистрационным учетом, а также ограничения в доступе к медицинским и социальным учреждениям [4].

Таблица 1

Регионы России с наибольшей входящей мобильностью (2017 г.) [6]

Регион	Численность занятого населения, выезжающего на работу в субъект, тыс. человек	В процентах к численности занятого населения соответствующего региона, выезжающего на работу в субъект, тыс. человек
г. Москва	1 486,1	20,9
Тюменская область	353,3	18,9
г. Санкт-Петербург	253,0	8,4
Московская область	204,0	5,1
Краснодарский край	63,0	2,4

Таблица 2

Регионы России с наименьшей входящей мобильностью (2017 г.) [6]

Регион	Численность занятого населения, выезжающего на работу в субъект, тыс. человек	В процентах к численности занятого населения соответствующего региона, выезжающего на работу в субъект, тыс. человек
Ивановская область	0,3	0,1
Республика Адыгея (Адыгея)	0,3	0,2
Карачаево-Черкесская Республика	0,4	0,2
Еврейская авт. область	0,4	0,5
Курганская область	0,7	0,2
Кабардино-Балкарская Республика	0,8	0,2
Республика Алтай	0,8	0,9
Кировская область	1,0	0,1

Также низкую трудовую мобильность объясняет недоступность приобретения жилья. В данном случае, помимо высоких цен на недвижимость, важным фактором выступает существенная разница стоимости жилья в развитых и депрессивных регионах России.

Следует отметить, что мобильность несет для работников значительные риски: поиск работы в новом месте жительства может затянуться на долгий период времени, «финансовая подушка» будет сокращаться с каждым днем. Избегание подобного стресса также является одной из причин низкой мобильности.

Низкую мобильность в значительной степени обуславливают «ловушки бедности»: ситуация, при которой население имеет уровень доходов, недостаточный для переезда, даже если такой переезд выгоден в перспективе [2].

В России действуют меры по стимулированию трудовой мобильности, в частности создана государственная Программа повышения трудовой мобильности [10]. В рамках данной программы разработан портал «Работа в России», объединяющий предложения вакансий и соискателей по всей России. Также данный портал содержит справочную информацию о регионах (жилье, школы, детские сады, уровень безработицы и цены). Программа предусматривает помощь в переселении безработным, которая заключается в оплате транспортных расходов, жилья; получении пособия на проживание до тех пор, пока не будет заключен новый трудовой договор.

Портал «Работа в России» выглядит современным, многообещающим и претендует на то, чтобы стать национальным банком вакансий. По данным сайта PR-CY [11] посещаемость портала «Работа в России» составляет 6 892 пользователя в день, а портала «HeadHunter» – 269 416 пользователей в день. Реклама и комплексное продвижение будут способствовать увеличению посещаемости информационного ресурса «Работа в России», повышению доверия как со стороны соискателей, так и со стороны работодателей.

На портале «Работа в России» указана общая информация о преимуществах, которые дает переезд в другие регионы. Возможность пользователя в личном кабинете рассчитать полагающиеся индивидуально ему выплаты и компенсации существенно упростила бы соискателям процесс поиска информации, снизила бы нагрузку на Службу занятости и способствовала бы увеличению мобильности населения, поскольку многих людей при принятии решения о пе-

реезде останавливают трудности, связанные с отсутствием информации и необходимостью ее поиска в разных источниках.

Повышение уровня мобильности достигается также посредством увеличения человеческого капитала. В России есть программы обучения, однако количество участников данных программ невелико [2]. Принципиально, чтобы образование, полученное в рамках данных проектов, было не формальным, а обеспечивало бы соискателям знания и навыки для дальнейшего трудоустройства. В мобильности заинтересованы не только государство и население, но и работодатели. Поэтому в рамках настоящего исследования предлагается двухуровневая система образования.

Первый этап соискатель проходит дистанционно. Возможность освоить данный уровень на едином портале существенно бы увеличила бы количество желающих. Окончанием первого этапа является успешное прохождение тестирования. Второй уровень предполагает очную форму обучения на базе учебного центра непосредственно в желаемом для соискателя регионе. Преподавателями могут выступать представители работодателей. После прохождения данного этапа образования в учебных центрах организовываются конкурсы, по результатам которых работодатели закрывают вакансии, а соискатели находят работу в интересующем регионе. Важным условием увеличения уровня трудовой мобильности является повышение качества услуг, предоставляемых Службой занятости населения, а также снижение бюрократических барьеров.

Таким образом, автор провел анализ трудовой мобильности в России, выявил текущие проблемы мобильности, обозначил причины данных проблем и сформулировал рекомендации по увеличению трудовой мобильности в России.

Повышение уровня мобильности в России – одна из приоритетных задач на рынке труда. В рамках настоящей работы не представляется возможным выработать полный комплекс мер по увеличению мобильности, требуется проведение более масштабного исследования.

Теоретическая научная значимость работы состоит в том, что полученные автором положения развивают ряд существенных аспектов исследований трудовой мобильности, а также могут дополнить программы и пособия для всех структур, занимающихся проблемами мобильности и безработицы. Практическая значимость работы определяется возможностью использования полученных результатов в разработке мер по повышению трудовой мобильности в России.

Развитием данной работы станет проведение дальнейших теоретических и эмпирических исследований с целью разработки модели регулирования трудовой мобильности.

Список литературы

1. Булатова Г.А. Формирование гибкого рынка труда при переходе к инновационной экономике // Экономика, профессия, бизнес. – 2015. – № 2. URL: <http://journal.asu.ru/index.php/es/article/viewFile/968/642> (дата обращения: 12.06.2018).
2. Берглюнд Т. Содействие мобильности трудовых ресурсов на рынках труда Республики Казахстан и Российской Федерации // Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2017 [Электронный ресурс]. – URL: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_551038.pdf (дата обращения: 12.06.2018).
3. Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В. Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг. [Электронный ресурс]: препринт WP3/2014/07 / В.Е. Гимпельсон, А.В. Шарунина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (1 Мб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). URL: https://wp.hse.ru/data/2014/12/03/1104316323/WP3_2014_07_F.pdf (дата обращения: 12.06.2018).
4. Россия: рынок труда и внутренняя миграция // Центр макроэкономических исследований Сбербанка России [Электронный ресурс]. – URL: sberbank.ru/common/img/uploaded_analytics/2013/migrationFin.pdf (дата обращения: 12.06.2018).
5. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. От 10.02.2017) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134 (дата обращения: 12.06.2018).
6. О межрегиональной трудовой миграции в 2017 году / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2017.pdf (дата обращения: 12.06.2018).
7. Бюллетень «Численность и миграция населения Российской Федерации» / Федеральная служба государственной статистики, 2017 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 12.06.2018).
8. OECD (2011), OECD Economic Surveys: Russian Federation 2011, OECD Publishing. DOI: 10.1787/eco_surveys-rus-2011-en.
9. Bell M., Charles-Edwards E., Ueffing P., Stillwell J., Kupiszewski M., Kupiszewska D. Internal migration and development: comparing migration intensities around the world. *Population and Development Review*, 2015, 41(1): 33–58.
10. Программа повышения трудовой мобильности [Электронный ресурс]. – URL: <https://trudvsem.ru/mobility> (дата обращения: 12.06.2018).
11. Анализ сайта [Электронный ресурс]. – URL: <http://pr-cy.ru/> (дата обращения: 12.06.2018).