

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Трудовая мобильность рабочей силы в России.

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Керимова Нурида Илхам кызы

Выпускник (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

E-mail: nurida.kerimova@mail.ru

Трудовая мобильность рабочей силы - это способность и интенсивность изменения параметров (характеристик) рабочей силы (трудовых параметров индивидов), которая помогает предложению труда быстрее подстроиться под спрос.

Основные изменения характеристик рабочей силы в целом или отдельного индивида включают в себя смену профессии (профессиональная мобильность), горизонтальные перемещения между работодателями (межфирменная мобильность), статуса на рынке труда (перемещения между состояниями занятости, безработицы и экономической неактивности), отрасли (отраслевая мобильность), территории предложения труда (территориальная мобильность), заработной платы (зарплатная мобильность), перемещениях внутри компании (внутрифирменная мобильность) и др..

Оценка трудовой мобильности производится через анализ потоков рабочей силы по характеристикам, описанным выше, при этом статистические данные (например, о занятости) на конец определённого периода не отражают всех движений внутри данного статуса. Так неизменная численность персонала в компании за 2 периода не говорит об отсутствии мобильности, потому что часть персонала покидает компанию (увольнения), часть принимается на работу (приемы), другие сотрудники ротируются, повышаются в должности, в уровнях вознаграждения и т.д. Данные движения внутри компании потоки характеризуют мобильность персонала данной компании.

Более точную оценку мобильности дают микроданные о каждом трудовом индивиде за определенный период. Информацию о российском рынке труда покрывает Российский мониторинг экономики и здоровья (РМЭЗ НИУ ВШЭ), ежегодное обследование домашних хозяйств, проводимое с 1994 г. и по настоящее время.

Трудовая мобильность - характеристика движения рабочей силы и при ее изучении важна не только оценка ее интенсивности, но и анализ направлений ее потоков. Так, например, на основе данных о потоках между статусами на рынке труда за период с 2000 года мы наблюдаем высокую стабильность рабочей силы в статусе занятости (при этом не подразумевает отсутствие потоков внутри состояния занятости, таких как перемещение между фирмами, профессиями и т.д.) и значительные потоки из занятости в экономически неактивное состояние, минуя статус безработного. При этом данные переходы не являются продолжительными, а скорее похожи на «пункты временных остановок». Это является еще одной отличительной чертой российской модели рынка труда и показывает, почему при сокращении занятости уровень безработицы не увеличивается соразмерно в период экономических шоков (кризисы 98-08-14).

Анализ потоков между и внутри одной компании показывает, что в российском рынку труда свойственна высокая межфирменная мобильность рабочей силы, которая также зависит от экономической развитости региона, т.е. конкурентной среды на рынке труда. Внутрифирменная мобильность гораздо ниже, при этом основную часть данных потоков

составляют восходящие движения по карьерной лестнице. Это связано с жестким регулированием рынка труда в части понижения заработной платы, которые сопровождают нисходящие перемещения, а сокращение должности (т.е. уровня ответственности и объема задач) при сохранении уровня затрат являются необоснованными.