

РАЗВИТИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ПОНИМАНИЮ МОБИЛЬНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ванкевич Е.В.¹, д.э.н., проф., Гуторова Е.В., асс.¹, асп.²

¹*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

²*Белорусский государственный экономический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены основные аспекты формирования системы взглядов на мобильность рабочей силы в рамках различных концепций экономической теории.

Ключевые слова: абсолютная мобильность рабочей силы, институциональные факторы ограничения мобильности на рынке труда, неоднородность индивидуальных характеристик рабочей силы и рабочих мест, трансакционные издержки, подходы к пониманию мобильности рабочей силы.

Истоками изучения вопроса, связанного с мобильностью на рынке труда, можно считать идеи представителей классической школы экономических учений (А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэй, Дж. С. Милль) [1], определяющие человеческий труд как вид товара, а его куплю-продажу как рыночную сделку. Предполагалось, что спрос товаров и услуг порождает их предложение, а перепроизводство невозможно. Рынок труда характеризуется гибкостью (высокой степенью приспособляемости к различным изменениям) численности занятых и заработной платы. В таких условиях происходит «ослабление защиты рабочих мест и повышение вероятности потери работы, но вероятность найти новую работу выше». Безработица воспринимается как резерв свободной рабочей силы [2, с. 12–13]. Таким образом, классическая методология рынка труда основана на абсолютной мобильности рабочей силы в условиях общественного разделения труда, основанного на различиях физических и умственных способностях личностей.

Представители кейнсианской, нео- и пост-кейнсианской концепций (Дж. Кейнс, Дж. Хикс, П. Самуэльсон, Дж. Робинсон) подвергали сомнениям предположения о существовании гибкого саморегулирующегося механизма рынка труда и абсолютной мобильности рабочей силы и заработной платы, тем самым обосновывая необходимость государственного регулирования занятости и перераспределение доходов. Центральная идея заключалась в повышении эффективности спроса через государственное стимулирование потребительских расходов и инвестиций. При этом воздействие государства на рынок труда сопровождается утратой его способности к саморегулированию, а, значит, снижению гибкости заработной платы и численности занятых, накладывая определенные ограничения, в том числе на мобильность рабочей силы.

Представителями институционализма (Т. Веблен, У. Митчелл, Дж. Коммонс, Дж. М. Кларк) и неoinституционализма (Р. Коуз, Р. Познер, Дж. Стиглиц, О. Уильямсон, Д. Норт, Дж. Бьюкенен) определены факторы, ограничивающие мобильность и гибкость человека, в том числе как субъекта рынка труда: «на поведение человека оказывают влияние такие институциональные образования, как государство, право, этика, институт семьи и пр.» [3, с. 16]. Согласно идеям данных течений, подвергается критике понятие homo economicus, используемое представителями классической теории, и подразумевающее «целеустремленного, рационального индивида, подчиненного задаче максимизации прибыли, полезности» [3, с. 12]. Предполагалось что, «институциональная система создается путем взаимодействия разноуровневых институтов» [4]. При этом в качестве важнейших элементов рынка труда как институциональной системы рассматривались: органы власти, политические организации, органы социальной защиты, профсоюзы, союзы предпринимателей и т. д. В современных условиях важнейшие институты или «правила, механизмы, обеспечивающими их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми» [4, с. 73], подразделяются на «формальные (закрепленные в форме законодательных и нормативно-правовых актов, приказов, распоряжений, инструкций) и неформальные: обычаи, традиции, стереотипы

мышления, привычки, нормы поведения, которые складываются с течением времени и зависят от психологических, ментальных и культурных особенностей общества»[5]. Так, например, теория Дж. Коммонса – «это теория совместной деятельности субъектов рынка труда, которые посредством трудовых соглашений побуждают друг друга к достижению единства мнений и действий» [6, с. 20–21]. Автор выделяет принцип «общественной полезности», предполагающий наделение работников определенными правами, в том числе, на проявление своих способностей, уделяя внимание необходимости уважительного отношения работодателей к ним.

Неоинституционалисты воспринимают рынок труда «неоднородным и асимметричным», выделяя «различные сегменты работников» [2, с. 14]. О. Уильямсон выделил три типа контрактов, отражающих специфику взаимодействия работника и работодателя на сегментах внутреннего рынка труда и предполагающих различную комбинацию элементов ценовой и количественной гибкости рынка труда в зависимости от сегмента, к которому принадлежит работник [7, с. 91-93]. В то же время существенное ограничение мобильности рабочей силы на рынке труда происходит в результате появления теории прав собственности (Р. Коуз, Г. Демсец, А. Алчиан), предполагающей, что «работодатель рассматривается как владелец набора прав собственности, часть которых он делегирует наемному работнику» [6, с. 21]. Причем права собственности рассматриваются в качестве «множества норм, регулирующих доступ к редким ресурсам» [3, с. 22].

В дальнейшем понимание мобильности на рынке труда было дополнено предположением о зависимости принимаемых на нем решений от величины затрат на обслуживание соответствующих транзакций на рынке труда (теория транзакционных издержек). Авторами выделены издержки найма и увольнения, увеличение которых существенно влияет на спрос на рабочую силу: «чем больше эти издержки, тем меньше изменение численности персонала (инерционная модель спроса на труд)» [6, с. 37].

Согласно взглядам Г. Беккера, Дж. Минсера, «человек, обладающий определенным набором качественных характеристик, является человеческим капиталом» [8, с. 27]. «Неоднородность человеческого капитала» [2, с. 14] вызывает существенные различия в условиях труда (в том числе в уровне заработной платы), а также в степени мобильности его владельцев.

Идеи представителей нового поискового подхода к анализу рынка труда (П. Даймонд, Д. Мортенсен и К. Писсаридес) опираются на неоднородность индивидуальных характеристик работников и вакантных рабочих мест, уделяя особое внимание процессу поиска работы в условиях неполного информационного обеспечения на рынке труда. Так, П. Даймонд исследовал «рынки поиска» вообще, безотносительно к какому либо рынку, то есть абстрактно. Д. Мортенсен и К. Писсаридес распространили его методологию на анализ рынка труда [9, с. 36]. Основой такого подхода является «Модель поиска и подбора соответствий» (DMP), предполагающая, что «при росте числа создаваемых вакансий уровень безработицы падает, а конкуренция между фирмами за новых работников растет, что понижает шансы фирм заполнить вакантные позиции. Безработным становится легче найти работу, поэтому они становятся более требовательными к заработной плате. Фирмы будут соглашаться на повышение заработной платы до тех пор, пока это будет прибыльным для них» [10, с. 58]. Таким образом, модель DMP предусматривает постоянное создание и ликвидацию вакантных рабочих мест, что, в свою очередь, является основным фактором, влияющим на движение рабочей силы наряду с возможным несовпадением качеств потенциальных работников и вакансий в условиях несовершенной информации на рынке труда.

Изучение эволюции методологических подходов к пониманию мобильности рабочей силы на рынке труда позволяет сделать определенные выводы. Абсолютная мобильность рабочей силы – это либо результат теоретической абстракции (на начальных этапах экономического анализа), либо результат теоретического препарирования качеств рабочей силы. По мере развития экономической мысли повышается внимание исследователей к характеристикам рынка труда, которые вызывают либо увеличение мобильности либо ее существенно ограничивают (эффективный спрос в экономике и его детерминанты, институциональные и социальные факторы, транзакционные издержки, качество человеческого капитала, неоднородность индивидуальных характеристик рабочей силы и рабочих мест). Мобильность рассматривается в качестве сложного параметра рабочей силы, не имеющего на современном этапе однозначного определения, что объясняет

существование различных подходов к трактовке данной категории: как готовность к физическому перемещению [11]; как форма социальной мобильности [12, с. 126]; как составляющая человеческого капитала [13, с. 121]; как элемент рыночного механизма [14]; как процесс взаимодействия субъектов рынка труда [15, с. 29]; как характеристика рабочей силы, отражающая способность быстро ориентироваться в обстановке, изменять географическое положение, обучаться и переобучаться [16, с. 246]. Кроме того, не выработано единого подхода к классификации данного явления, несмотря на то, что мобильность рабочей силы в современных условиях растет.

Список использованных источников

1. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит [перевод с английского]. – Москва : Издательство АСТ, 2019. – 1702 с.
2. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2014. – 199 с.
3. Виноградова, А. В. Институциональная экономика: теория и практика. Учебно-методическое пособие / А.В. Виноградова. – Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет, 2012. – 70 с.
4. North, D. Institutions and Economic Growth: An Historical Introduction // D. North. – World Development, 1989. – vol.17. – №.9. – P. 1319–1332.
5. Безруков, Д. А. Рынок труда: институциональный аспект исследования / Д. А. Безруков // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – № 3(27). – 2009. – С. 13–15.
6. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учеб. пособие / Б. В. Корнейчук. – Москва : Гардарики, 2007. – 287 с.
7. Агабекян, Р. Л. Современные теории занятости : учеб. пособие для вузов / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Авагян. – Москва : ЮНИТИ – Дана, 2001. – 190 с.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Rubrico, J. G. U. Free flow, managed movement: labor mobility policies in Asean and the EU: EIAS Briefing Paper 2015-03 [Electronic resource] / European Institute for Asian Studies. – October 2015. – Mode of access: http://www.eias.org/wp-content/uploads/2016/02/EIAS_Briefing_Paper_2015-3_Rubrico_Labour_Mobility.pdf/. – Date of access: 09.08. 2020.
12. Палховская, Е. Б. Экономическое поведение как фактор трудовой мобильности работников электроэнергетической отрасли промышленности Беларуси / Е. Б. Пахловская // Социология. – 2011. – № 4. – С. 126–134.
13. 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.
14. Мальцева, И. Нынче здесь, завтра – там: межфирменная трудовая мобильность в России / И. Мальцева // Отечественные записки. – 2007. – № 3. – С. 201–213.
15. Обухова, Л. А. Трудовая мобильность как фактор формирования предложения на рынке труда / Л. А. Обухова // Вестник КрасГАУ. – 2006. – № 10. – С. 28–33.
16. Социальная политика, уровень и качество жизни: Словарь. – Москва : Издательство ВЦУЖ, 2001. – 288 с.