

УДК 331.5

**Е. В. Гуторова**

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»,  
пр-т Московский, 72, 210038 Витебск, Республика Беларусь, +375 (29) 215 21 20, gev2509@mail.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ:  
СУЩНОСТЬ, КЛАССИФИКАЦИЯ, ОСОБЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

В статье представлена уточненная классификация территориальной мобильности рабочей силы. Систематизированы основные результаты проведенных зарубежными авторами исследований, посвященных определению факторов влияния на рассматриваемое социально-экономическое явление. Представлены основные тенденции территориальной мобильности рабочей силы в Республике Беларусь.

**Ключевые слова:** территориальная мобильность рабочей силы; разновидности; детерминанты; количественная оценка в Республике Беларусь.

Рис. 8. Табл. 3. Библиогр.: 12 назв.

**A. V. Gutorova**

Educational institution “Vitebsk State University of Technology”, 72 Moscow Ave.,  
210038 Vitebsk, the Republic of Belarus, +375 (29) 215 21 20, gev2509@mail.ru

**TERRITORIAL MOBILITY OF THE LABOR FORCE:  
ESSENCE, CLASSIFICATION, FEATURES IN THE REPUBLIC OF BELARUS**

The article presents a refined classification of the territorial mobility of the labor force. The main results of foreign studies devoted to determining the factors of influence on this socio-economic phenomenon are systematized. The main trends of territorial mobility of the labor force in the Republic of Belarus are presented.

**Key words:** territorial mobility of the labor force; varieties, determinants; quantitative assessment in the Republic of Belarus.

Fig. 8. Table 3. Ref.: 12 titles.

**Введение.** Представляя собой сложное экономическое явление, мобильность рабочей силы не имеет однозначного подхода как к определению, так и классификации. Это существенно затрудняет оценку, с одной стороны, количественных и качественных характеристик мобильности рабочей силы, а с другой — ее последствий, в том числе для рынка труда, повышая актуальность исследования данного процесса. Трактовка данной категории отдельными авторами [1] предполагает довольно узкое определение, характеризующее мобильность рабочей силы только лишь как географическое перемещение. Другие ученые [2] в качестве мобильности рабочей силы рассматривают «способность: 1) быстро и гибко ориентироваться в обстановке, связанной с выполнением сложного или срочного задания; 2) способность к перемещению в другую местность с целью выполнения необходимой работы; 3) готовность к обучению, переобучению» [2, с. 246]. Несмотря на существенные отличия точек зрения на рассматриваемое явление, большинство авторов относит перемещения территориального характера к отдельному виду мобильности рабочей силы. Согласившись с данной позицией, считаем одним из наиболее кардинальных видов территориальную мобильность рабочей

силы, которая предполагает наличие географических перемещений и смены места жительства или пребывания (временного или постоянного). Под географическим перемещением в данном случае, на наш взгляд, следует понимать перемещение, характеризующееся пересечением административно-территориальных границ.

**Материалы и методы исследования.** Исследования, касающиеся мобильности рабочей силы, в том числе ее территориальной формы, являются довольно многочисленными. Однако лишь небольшая их часть посвящена изучению факторов влияния на данное явление, что отражено в работах зарубежных авторов [3—6], обзор и систематизация результатов трудов которых легли в основу данной статьи. Эмпирической базой проведенного анализа выступили данные Национального статистического комитета Республики Беларусь. При написании статьи были использованы общенаучные методы исследования, графический и табличный методы отображения информации, статистические методы изучения взаимосвязей и оценки их тесноты (корреляционный анализ).

**Результаты исследования и их обсуждение.** Изучение различных подходов к типологии территориальной мобильности рабочей силы позволило выделить некоторые разновидности данной экономической категории применительно к ряду уточненных классификационных признаков (рисунок 1).

Обзор направлений изучения территориальной мобильности рабочей силы позволяет сделать вывод о том, что внимание большинства зарубежных исследователей сосредоточено на факторах, влияющих на рассматриваемое социально-экономическое явление. Так, эмпирические оценки отдельных авторов (George J. Borjas) [3, с. 315] позволяют сделать выводы о наибольшем распространении территориальной мобильности среди молодых и более образованных работников. Кроме того, Ronald G. Ehrenberg и Robert S. Smith отмечают, что, согласно теории человеческого капитала, «с увеличением возраста уменьшается период времени, в течение которого может быть получена отдача от издержек, связанных с переездом» [4, с. 369].



Рисунок 1. — Разновидности территориальной мобильности

Примечание. Составлено на основе [7—10].

George J. Borjas [3] особое внимание уделяет такой характеристике индивида, как семейное положение, отмечая, что в качестве субъекта, принимающего решение о территориальном перемещении (переезде), выступает домохозяйство в целом, а не конкретный его член, основываясь на сравнении текущего и предполагаемого дохода семьи (рисунок 2).

В данном случае за  $\Delta PV_w$  и  $\Delta PV_H$  автор принимает частные выгоды каждого из членов семьи в результате переезда. Согласно данной модели, при отсутствии семейных отношений каждый из них принял бы решение о переезде при условии, что частные выгоды положительны. Очевидно, что мотивация к переезду семьи в целом может существенно различаться от индивидуальных целей каждого из ее членов. Поэтому автор отмечает, что «семья переедет при условии, что сумма  $\Delta PV_w$  и  $\Delta PV_H$  положительна. Нисходящая линия  $45^\circ$ , проходящая через начало координат, соединяет точки, где доход семьи равен нулю. Решение семьи максимизировать пожизненный доход семьи подразумевает, что семья будет двигаться всякий раз, когда прибыль будет находиться выше линии  $45^\circ$  или комбинации областей *B*, *C* и *D*» [3, с. 320—321].

Среди детерминантов территориальной мобильности рабочей силы отдельные авторы (Ronald G. Ehrenberg и Robert S. Smith) выделяют восприятие «временных горизонтов» или придание большого значения благосостоянию и образованию детей и внуков в сравнении с возможными издержками, связанными с переездом («имеются доказательства, согласующиеся с теоретическим выводом о том, что те, кто инвестирует в иммиграцию, имеют более длительные временные горизонты, чем те, кто этого не делает» [4, с. 329]). Кроме того, исследователи уделяют особое внимание определению личных причин территориальной мобильности, отмечая, что «вероятность обратной миграции рабочей силы выше у экономических мигрантов, чем вероятность таких перемещений беженцев, не имеющих возможности безопасного возвращения в страну происхождения» [4, с. 352]. Изучая вопросы, связанные с территориальной мобильностью, Ronald G. Ehrenberg и Robert S. Smith выделяют такой фактор, как распределение доходов среди квалифицированных и неквалифицированных специалистов, при этом разделяя все государства на следующие группы: 1) страны с равным (с небольшой разницей в среднем заработке квалифицированной и неквалифицированной рабочей силой) распределением доходов; 2) страны с неравным распределением доходов.

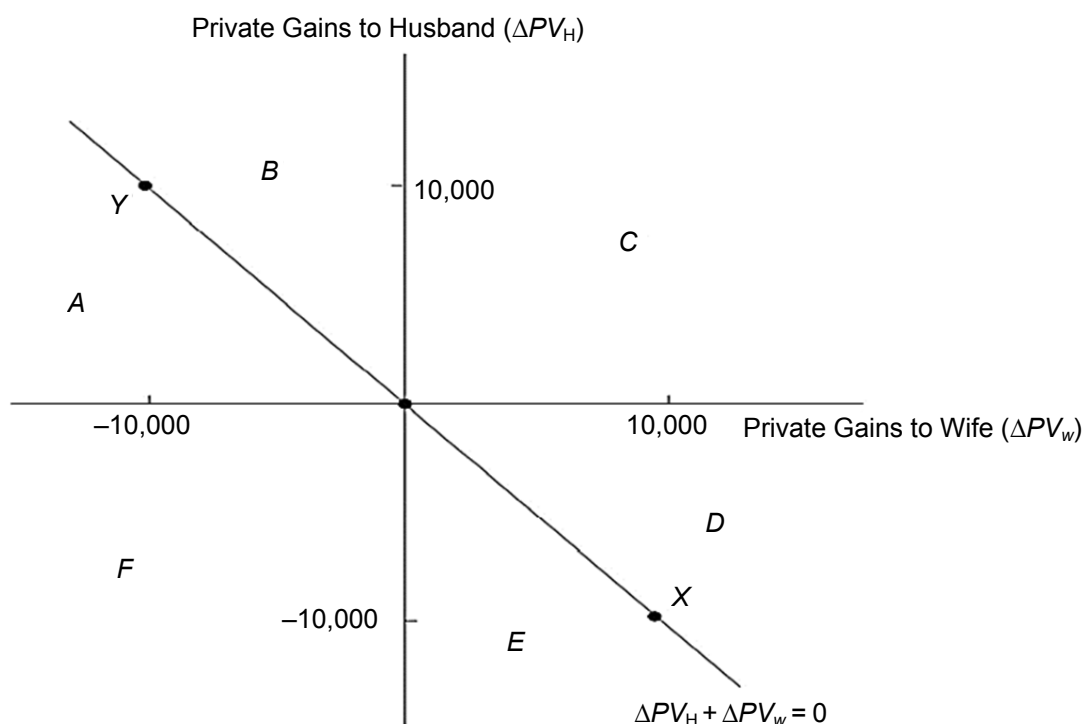


Рисунок 2. — Модель семейной мобильности

Примечание. Источник: [3, с. 320].

Авторы относят страны Северной Европы к первой группе, а США — ко второй. «Неквалифицированные работники в странах первой группы хорошо оплачиваются по сравнению с неквалифицированными работниками стран второй группы, следовательно, имеют меньше стимулов для переезда» [4, с. 330].

Также Ronald G. Ehrenberg и Robert S. Smith акцентируют внимание на степени востребованности профессии индивида на международном или национальном рынке труда. «Если соответствующий рынок труда для работы локализован, найм работников, проживающих в отдаленных районах, имеет меньшую вероятность, а работники, ищущие работу вдали от дома, сочтут собеседование относительно дорогостоящим и нецелесообразным» [4, с. 328].

Характеристика выявленных отдельными авторами [3—6; 10] факторов влияния на территориальную мобильность рабочей силы, которые можно отнести к тенденциям «общего» характера или «основным законам миграции» (часть из которых определена путем эмпирических оценок еще в 70-х годах XX века на основе статистических данных европейских стран и США [5]) представлена в таблице 1.

Т а б л и ц а 1. — Основные законы миграции и их влияние на мобильность рабочей силы

Закон миграции	Описание
Миграция и расстояние	Связь между численностью мигрантов и расстоянием обратная. «С увеличением расстояния возрастают издержки, связанные с перемещением» [4, с. 369]
Ступенчатость миграции	Более крупные города населяются жителями ближайших более мелких, которые в последующем населяются жителями еще более мелких и отдаленных населенных пунктов
Закон «село—город»	Увеличение территориальных перемещений из сельских населенных пунктов в городские
Уровень урбанизации	Часть исследователей связывают повышение уровня урбанизации со снижением затрат на мобильность, а значит, повышением вероятности перемещений [4, с. 350]
Технологии и миграционные потоки	С развитием технологий возрастают миграционные потоки
Доминирование экономических факторов миграции над неэкономическими	Неэкономические факторы (политическая обстановка, климат и др.) уступают экономическим детерминантам, характеризующим стремление к повышению материального положения конкретного индивида («вероятность миграции рабочей силы чувствительна к разнице в доходах между местом назначения и местом происхождения» [3, с. 314])
Жилищная политика страны (места) прибытия	«Высокая стоимость арендной платы в месте прибытия повышает издержки, связанные с переездом, снижая мобильность рабочей силы» [4, с. 350]
Генерация обратной и повторной миграции	«Вероятность возвращения в страну происхождения в течение года составляет около 13 %, а вероятность переезда мигранта в другое место — 15 % [6]. Таким образом, чем меньше срок пребывания мигранта, тем выше вероятность обратной и повторной миграции. Одним из факторов генерации возвратной и вторичной миграции называют неопределенность и несовершенство информации об ожидаемых уровне жизни и возможности трудоустройства. Кроме того, акцентируется внимание на том, что для части профессий возвратная или вторичная миграция выступает в роли «ступеньки карьерного пути», дающей ценный вклад в человеческий капитал в виде сложного опыта, новых знаний, личных связей, тем самым максимизирующей текущую стоимость пожизненного заработка

Примечание. Составлено на основе [3; 4; 6; 10].

Таким образом, изучение результатов немногочисленных исследований влияния отдельных факторов на территориальную мобильность рабочей силы позволяет выделить три основные группы детерминантов данной экономической категории (рисунок 3).

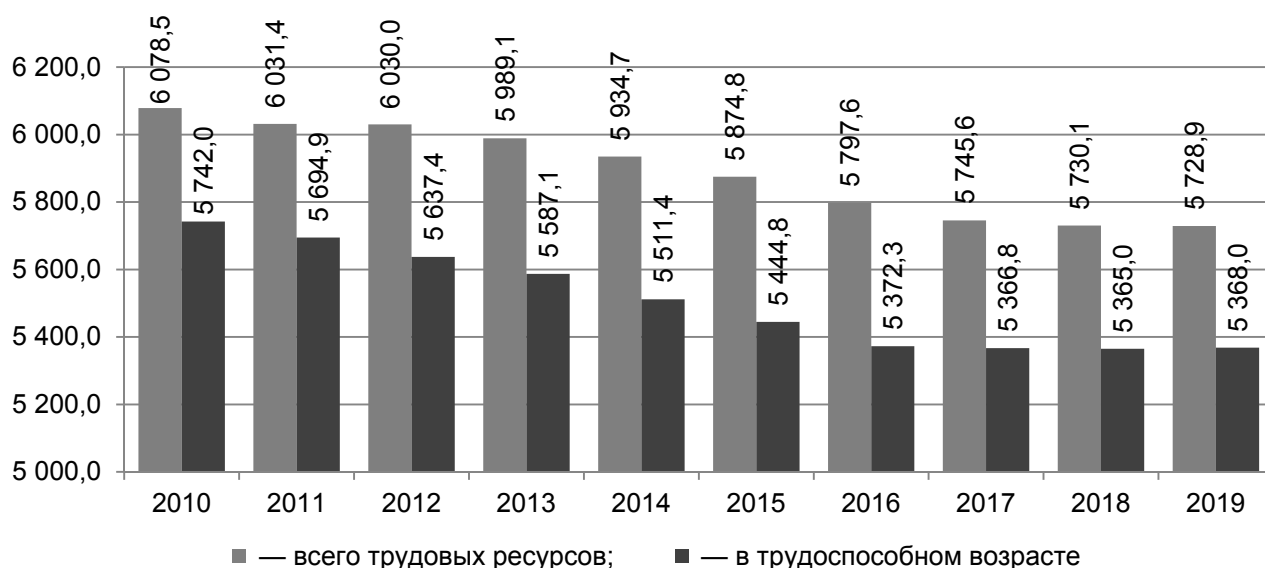
Понятие «территориальная мобильность рабочей силы» часто отождествляется с выражением «миграция рабочей силы», под которым понимается «пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы» [11, с. 157]. Миграция является одним из средств обеспечения трудовых ресурсов страны и их перераспределения. Отметим некоторые тенденции территориальной мобильности рабочей силы, сложившиеся в 2010—2019 годах в Республике Беларусь. Так, наблюдается снижение численности трудовых ресурсов, в том числе в трудоспособном возрасте (рисунок 4). Причем темп снижения последнего показателя выше, чем темп снижения численности трудовых ресурсов в целом (6,5 и 5,8 % соответственно).

Анализ миграционных процессов населения в трудоспособном возрасте показал несущественные различия между числом выбывшего и числом прибывшего населения на протяжении всего исследуемого периода (рисунок 5).



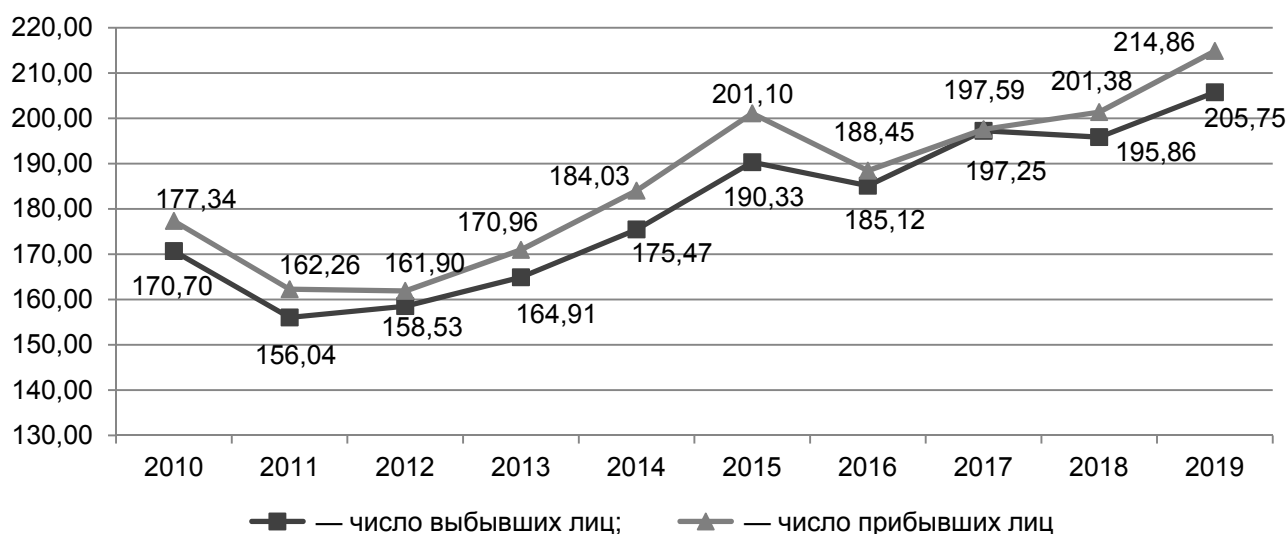
**Рисунок 3. — Классификация факторов влияния на территориальную мобильность рабочей силы**

*Примечание.* Собственная разработка.



**Рисунок 4. — Динамика трудовых ресурсов Республики Беларусь за 2010—2019 годы, тыс. человек**

Примечание. Составлено на основе [12].



**Рисунок 5. — Общие итоги миграции населения (в трудоспособном возрасте) Республики Беларусь за 2010—2019 годы, тыс. человек**

Примечание. Составлено на основе [12].

Это можно объяснить значительной долей внутриреспубликанской миграции в общей структуре прибывшего и выбывшего населения страны (рисунки 6, 7).

Следует отметить тенденцию, характеризующуюся увеличением как удельного веса выбывшего за пределы Республики Беларусь населения (более чем в 2 раза), так и прибывающих в страну мигрантов (на 5,14 п. п.). Причем по данным 2019 года, удельный вес прибывшего из стран СНГ населения составляет 64,7 % (в том числе около 30,0 % — из Российской Федерации), когда удельный вес выбывшего населения в страны СНГ равен 61,7 % (в том числе в Российскую Федерацию — 38,8 %) [12].



**Рисунок 6. — Структура вышедшего населения относительно потоков миграции Республики Беларусь за 2010—2019 годы, %**

*Примечание.* Составлено на основе [12].



**Рисунок 7. — Структура прибывшего населения относительно потоков миграции Республики Беларусь за 2010—2019 годы, %**

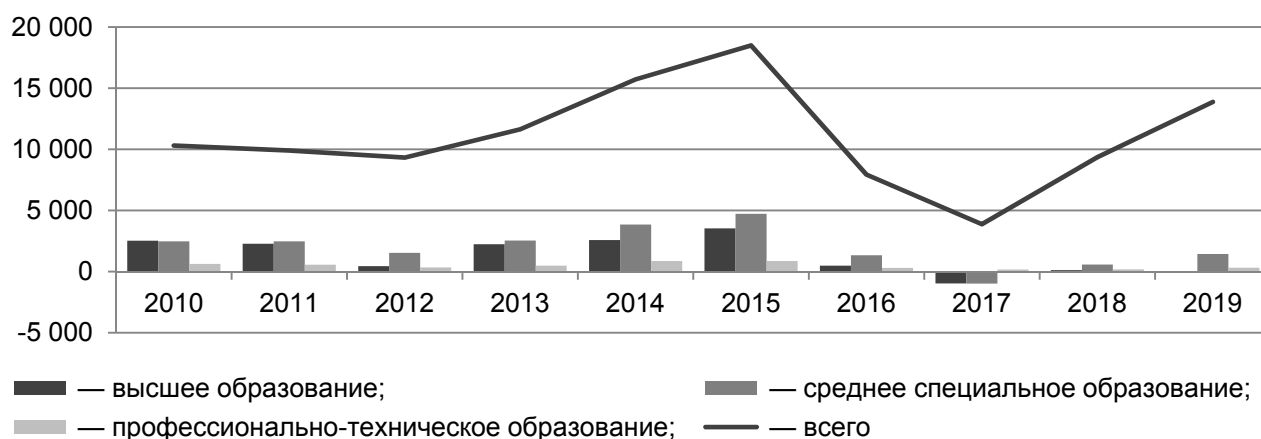
*Примечание.* Составлено на основе [12].

Среди причин прибытия в Республику Беларусь пятую часть занимает трудовая деятельность — 20,0 %; учеба — 8,0 %; другие причины — 72,0 % [12].

Важным параметром трудовых ресурсов любого государства является уровень образования, тем более если речь идет о внешней трудовой миграции. Так, в 2019 году 30,2 % внешних мигрантов имели высшее образование; 31,6 % — среднее специальное; 11,8 % — профессионально-техническое [12].

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о наличии в 2010—2019 годах миграционного прироста населения в целом по Республике Беларусь. Динамика данного показателя в разрезе уровней образования представлена на рисунке 8.

Особенностью территориальной мобильности рабочей силы нашей страны в анализируемом периоде является наличие миграционного прироста трудоспособного населения только в Минской области и столице. Однако среди этих регионов республики только в Минской области в рассматриваемый период наблюдается прирост населения, имеющего высшее образование.



**Рисунок 8. — Миграционный прирост (убыль) населения областей Республики Беларусь (по уровню образования) за 2010—2019 годы, человек**

*Примечание.* Составлено на основе [12].

Анализ данных, полученных в результате переписи населения 2019 года [12], позволил сделать некоторые выводы относительно населения трудоспособного возраста, планирующего выехать за пределы Республики Беларусь. Так, на срок более года готовы покинуть страну 23,0 % граждан, менее года — 22,0 %, переехать на постоянное место жительства — 55,0 %. Причем 88,7 % трудоспособного населения, планирующего выезд, относятся к городскому населению.

Основной причиной возможных внешних территориальных перемещений является трудовая деятельность — 40,0 %; учеба — 8,0 %; иные причины — 52,0 % [12].

Основываясь на результатах исследования зарубежных авторов [3—6], свидетельствующих о наличии среди факторов влияния на территориальную мобильность рабочей силы характеристик рынка труда принимающего государства, считаем возможным выдвинуть гипотезу о влиянии отдельных показателей (прямо или косвенно описывающих состояние рынка труда Республики Беларусь) на мобильность рабочей силы. Причем в качестве идентификатора территориальной мобильности рабочей силы в нашей стране примем миграционный прирост (убыль) населения в трудоспособном возрасте (относительно международных перемещений). Далее установим наличие (отсутствия) зависимости данного показателя, принятого в качестве признака-результата ( $Y$ ), от следующих признаков-факторов:

- 1)  $X_1$  — уровень безработицы (по методологии Международной организации труда), %;
- 2)  $X_2$  — уровень занятости, %;
- 3)  $X_3$  — удельный вес оплаты труда в денежных доходах населения, %;
- 4)  $X_4$  — обеспеченность населения жильем в расчете на одного жителя,  $m^2$ ;
- 5)  $X_5$  — уровень неформальной занятости населения, %.

Таким образом, для выявления наличия (отсутствия) зависимости используем экономико-математические инструменты MS Excel (таблица 2). Источником информации для проведения данного корреляционного анализа выступает Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

Так, полученные результаты позволяют сделать вывод о преобладающем влиянии уровня занятости населения на миграционный прирост (убыль) населения трудоспособного возраста (коэффициент корреляции равен 0,836). Составим соответствующие уравнения регрессии (таблица 3).

Уровень неформальной занятости населения оказывает отрицательное влияние средней степени. В то же время отрицательная, но менее заметная связь прослеживается между выбранным признаком-результатом и такими признаками-факторами, как уровень безработицы, обеспеченность населения жильем, удельный вес оплаты труда в денежных доходах населения.



Т а б л и ц а 2. — Результаты корреляционного анализа

Фактор	Коэффициент корреляции	Коэффициент детерминации	Уровень значимости по F-критерию
X1	-0,455	0,207	0,364
X2	0,836	0,699	0,038
X3	-0,228	0,052	0,664
X4	-0,392	0,154	0,441
X5	-0,656	0,430	0,157

Примечание. Составлено на основе [12].

Т а б л и ц а 3. — Соответствующие уравнения регрессии

Фактор	Уравнение регрессии
X1	$y = 33588 - 4308,3x_1$
X2	$y = -5740 + 8671,2x_2$
X3	$y = 79420,6 - 1077,7x_3$
X4	$y = 11042,5 - 3650,3x_4$
X5	$y = 5049 - 5125,1x_5$

Примечание. Составлено на основе [12].

**Заключение.** Отсутствие единого подхода к определению и классификации мобильности рабочей силы существенно затрудняет количественную и качественную оценку данного процесса. Являясь статистически доступной, миграция рабочей силы исследована довольно глубоко. Однако в Республике Беларусь детерминанты территориальной формы мобильности рабочей силы остаются малоизученными. Проведенный анализ позволил выявить ряд факторов, которые с разной степенью оказывают влияние на миграцию рабочей силы. Они обусловлены национальными особенностями функционирования и регулирования рынка труда Республики Беларусь, которые либо привлекают, либо отталкивают граждан других государств.

#### Список цитированных источников

1. Rubrico J. G. U. Free flow, managed movement: labor mobility policies in Asean and the EU: EIAS Briefing Paper 2015-03 [Electronic resource] / J. G. U. Rubrico. — Access mode: [http://www.eias.org/wp-content/uploads/2016/02/EIAS\\_Briefing\\_Paper\\_2015-3\\_Rubrico\\_Labour\\_Mobility.pdf](http://www.eias.org/wp-content/uploads/2016/02/EIAS_Briefing_Paper_2015-3_Rubrico_Labour_Mobility.pdf). — Access date: 09.07.2021.
2. Социальная политика, уровень и качество жизни : словарь. — М. : Изд-во ВЦУЖ, 2001. — 288 с.
3. Borjas, George J. Labor economics / George J. Borjas. — 7<sup>th</sup> ed. — New York, 2013. — 546 p.
4. Ehrenberg, Ronald G. Modern labor economics : theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — 11<sup>th</sup> ed. — 2012. — 650 p.
5. Grigg, D. B. Ravenstein and the “laws of migration” / D. B. Grigg // Journal of Historical Geography. — 1977. — № 3 (1). — P. 41—54.
6. Dustmann, C. Return Migration, Wage Differentials, and the Optimal Migration Duration / C. Dustmann // European Economic Review. — 2003. — № 47. — P. 353—367.
7. Глоссарий терминов в области миграции / отв. ред. Р. Перрушу // Международное миграционное право. — Женева, 2005.
8. Поладова (Гайдарова), Л. Т. Незаконная миграция в Россию: тенденции, последствия, противодействие : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л. Т. Поладова (Гайдарова). — М., 2012. — С. 8.

9. *Рофе, А. И.* Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. — М. : КНОРУС, 2010. — 400 с.
10. *Сергеева, А. А.* Нелегальная миграция в системе трансграничных угроз: к вопросу о проблемах нормативного регулирования миграционных процессов / А. А. Сергеева, М. Н. Ракова // Вестн. Каз. юрид. ин-та МВД России. — 2013. — № 4 (14). — С. 58—65.
11. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения : учеб.-метод. пособие : практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. — М. : ТЕИС, 2008. — 458 с.
12. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www.belstat.gov.by/](http://www.belstat.gov.by/) . — Дата доступа: 20.12.2021.

Поступила в редакцию 28.02.2022.