

[Электронный ресурс]. – URL : <http://evartist.narod.ru/text4/58.htm>. – Дата обращения : 11.09.2012.

3. Смолян Г., Цыгичко В., Черешкин Д. Новости информационной войны // Защита информации. Конфидент. – 1996. – № 6.

4. Гриняев С. Н. Ноополитика – шаг на пути к созданию американской информационной стратегии [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.agentura.ru/equipment/psih/info/noo/>. – Дата обращения : 11.09.2012.

5. Юнацкевич П. И., Чигирев В. А., Матвейчук Е. Ф., Горюнков С. В. Социальные технологии и общественная безопасность: доклад о результатах и внедрении научных исследований Отделения социальных технологий и общественной безопасности Петровской академии наук и искусств. – СПб. : ОСБ ПАНИ, 2008.

Поступила в редакцию 27.09.2012.

Рецензенты: В. Ф. Медведев – доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси;

А. В. Данильченко – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой международных экономических отношений факультета международных отношений БГУ.

**Н. В. Юрова
Е. А. Нестерук**

МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В статье представлен теоретический аспект трудовой мобильности, сущность и основные виды, охарактеризованы социально-экономические тенденции ее развития на национальном, региональном и международном уровнях. Раскрыты особенности международной трудовой миграции и ее влияние на уровень качества жизни. Предложены пути развития мобильности работников на национальном рынке труда с учетом международного опыта.

The article reveals the theoretical aspects of labour mobility, the essence and the main types of it, the socioeconomic development trends at the national, regional and international level. It reveals the features of international labour migration and its impact on quality of life. It proposes the way for the development of mobility

Юрова Наталья Вячеславовна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры международных экономических отношений факультета международных отношений БГУ.

Нестерук Екатерина Александровна – выпускница факультета международных отношений БГУ.

of workers in the national labour market, taking into account the international experience.

Ключевые слова: трудовая мобильность, международная трудовая миграция, маятниковая миграция, географическая мобильность, профессиональная мобильность, индекс развития человеческого потенциала, человеческие ресурсы.

Keywords: labour mobility, international labour migration, circular migration, geographic labour mobility, occupational labour mobility, human development index, human resources.

Диспропорции спроса и предложения на рынке труда из года в год вынуждают искать пути решения проблем в сфере занятости. Традиционно, как один из возможных вариантов приведения рынка труда к равновесному состоянию, выступает трудовая миграция. Для обоснования сущности, предпосылок и причин трудовой миграции возникла необходимость применения такой социально-экономической категории, как «трудовая мобильность».

Сущность трудовой мобильности проявляется в ее двух основных видах: территориальное перемещение трудовых ресурсов (*географическая мобильность*), а также смена профессии и места работы (*профессиональная мобильность*). Географическая мобильность (чаще используется термин «миграция») может в свою очередь подразделяться на локальные и дальние перемещения, а также на добровольную и вынужденную миграцию.

Профессиональная мобильность может быть горизонтальной (в пределах аналогичного уровня должностей, в равном социально-экономическом статусе) или вертикальной (должностное повышение, карьерный рост или должностное понижение) [1].

Трудовая мобильность может быть реальной и потенциальной. Реальная трудовая мобильность выражается в миграционном поведении, в карьерных перемещениях. Ее можно проследить и оценить на основе различных статистических данных. Потенциальная трудовая мобильность выражается в возможности, склонности и способности к миграции и профессиональным изменениям. Это, как правило, прогнозируемая величина, которую весьма сложно определить.

На макроэкономическом уровне трудовая мобильность приносит значительные экономические выгоды. Перераспределение работников по регионам и отраслям позволяет использовать дополнительные ресурсы в количественном и качественном плане. На индивидуальном уровне мобильность позволяет улучшить экономическое положение работника путем поиска новой должности и места работы, соответствующих его стремлениям, навыкам и опыту.

Вопросы мобильности поднимали еще классики философии и экономики, такие как П. Баугальгер, Ф. Кенэ, А. Смит, Дж. Стюарт Милль, А. Лаффер, К. Маркс, Дж. Кейнс, М. Фридман, Т. Веблен, Дж. Даклоп,

Л. Ульман, М. Вебер, П. Сорокин, Б. Урланис, А. Тойнби, Б. Рассел, А. Шопенгауэр. С точки зрения теоретических и практических подходов они отмечают сложность, социальный характер самого понятия мобильности, интегративный характер его содержания.

Влияние трудовой мобильности простирается далеко за пределы экономических суждений. Способность подвижности рынков труда США для сдерживания трудовой радикализации была признана К. Марксом, Селигом Перлманом и Стефаном Тернстромом. С тех пор как более чем сто лет назад появилась работа Фредерика Джексона Тернера, ученые обсуждали роль границы в формировании особенно американской политической экономики в США. Социологи изучили воздействие на мобильность деятельности общин и межличностных отношений, а политологи рассмотрели, как мобильность действует на участие в политической жизни и формировании коалиции [1].

В экономическом аспекте исследование трудовой мобильности, выявление ее тенденций и особенностей, характерных для экономики современного общества, необходимо для создания эффективной системы регулирования трудовой миграции как на национальном, так и на международном уровнях.

Современные исследователи трактуют «трудовую мобильность» как показатель гибкости сотрудника, способность адаптироваться к новым условиям работы. Определение «новизны» условий зачастую заключается в использовании новейших технологий и техники, современного программного обеспечения, необходимости выполнения других должностных обязанностей, переход на новую должность, полная смена профессии, переезд в другой город или даже в другую страну и т. д.

С точки зрения взаимосвязи и взаимозависимости категорий «мобильность» – это внутренняя свобода работника, а «миграция» – один из способов реализации этой свободы. Иными словами, отсутствие формальных ограничений на миграцию через границы или внутри страны само по себе еще не позволяет людям свободно передвигаться, если они лишены экономических ресурсов, условий безопасности или не имеют доступа к структурам, необходимым для того, чтобы вести достойную жизнь на новом месте, либо если неформальные ограничения, такие как дискриминация, существенно препятствуют их планам успешного переезда.

Повышение мобильности работника может быть вызвано множеством объективных и субъективных факторов, но прежде всего *нуждой*, т. е. неудовлетворенностью человека своим материальным положением, а также склонностью к перемене места жительства. К числу факторов, сдерживающих географическую мобильность, относится имущественная и психическая привязанность человека к месту своего проживания, трудности по обустройству на новом месте, вместе с тем неразвитость путей и средств сообщения. В середине 1990-х гг. семейные обстоятельства и поиск новой работы ока-

зывали доминирующее влияние на миграционное поведение, гораздо меньше способствовали миграции безработица, а также отсутствие возможности заниматься предпринимательской деятельностью и сельским хозяйством.

Для эмигрантов переезд почти всегда сопряжен с самоограничениями и неопределенностью. Спектр возможных потерь простирается от эмоциональных издержек разлуки с семьей и друзьями до значительных денежных расходов. Риск может включать угрозу жизни и здоровью при работе на опасных рабочих местах. В некоторых случаях, например при нелегальном пересечении границ, мигрантам может грозить гибель. Тем не менее миллионы людей готовы брать на себя эти издержки и риски, чтобы улучшить качество жизни своих семей.

Имеющиеся у человека возможности вести долгую и здоровую жизнь, иметь доступ к образованию, медицинской помощи и материальным благам, обладать политическими свободами и быть защищенным от насилия в значительной степени зависят от того, где он проживает. Человек, родившийся в Таиланде, может прожить на семь лет дольше, иметь лучшее образование, зарабатывать и тратить почти в восемь раз больше, чем человек, родившийся в соседней Мьянме [3]. Эти различия в возможностях создают огромный стимул для географической мобильности.

В итоге трудовая мобильность проявляется как с позитивной стороны, так и с негативной. Положительными сторонами трудовой мобильности выступают: расширение опыта специалистов, обмен профессиональными навыками, склонность к samozанятости трудовых ресурсов, профессиональная уверенность работника и проч. Отрицательным в трудовой мобильности является потеря рабочего времени, снижение производительности труда в момент предполагаемой смены работы, возможная декартификация и т. д.

Многие традиционные исследования географической мобильности фокусируют внимание на изучении ее воздействия на благосостояние, но в данном контексте интересует не столько перемещение людей как таковое, а наличие у человека свободы решать, куда переехать и реализовать свой трудовой потенциал. Посредством сдерживания или стимулирования миграционных процессов на национальном и международном уровнях удавалось в свое время решать множество противоречий на рынке труда. В настоящее время больше внимания уделяется повышению профессионализма работников и формированию условий их мобильности.

Для изучения мобильности трудовых ресурсов и непосредственно причин, толкающих людей искать лучшие условия труда и жизни, можно для начала рассмотреть, как показатели человеческого развития распределяются вдоль национальных границ. На приведенном рис. 1 сравнивается уровень развития человеческого потенциала по обеим сторонам границы между США и Мексикой. Чтобы проиллюстрировать это, используется индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) – суммарный показатель развития. Бросается в глаза сильная корреляция между тем, на какой сто-

роне границы расположена та или иная точка, и уровень ИРЧП этой местности. Даже самый низкий показатель ИРЧП на американской стороне границы (округ Старр, Техас) превышает самый высокий индекс на мексиканской стороне (муниципалитет Мехикали, штат Южная Калифорния). Эта модель показывает, что пересечение национальных границ может значительно расширить возможности повышения качества жизни.

Эти пространственные ощущения подкрепляются более строгим исследованием, дающим оценку воздействию перемены места жительства на качество жизни. Такого рода сравнения изначально сложны, поскольку переезжающих людей отличают иные характеристики и обстоятельства, чем тех, кто остается на родине. Выбор ключевых методологических положений влияет на результаты измерения эффективности миграции для каждого человека, а также ее воздействия на местах, представленные в обширной литературе по миграции.

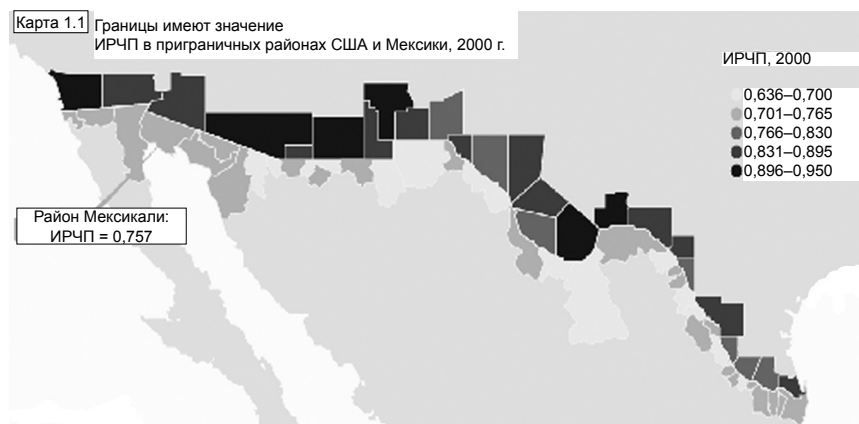


Рис. 1. Индекс развития человеческого потенциала в приграничных районах США и Мексики, 2000 г.

И с т о ч н и к: [3].

Получение точной оценки этого воздействия требует сравнения уровня благосостояния человека, который мигрирует, с тем уровнем благосостояния, который был бы достигнут этим человеком, если бы он никуда не уезжал. Последний из названных показателей представляет собой неизвестную и противоречивую величину, которую трудно адекватно рассчитать исходя из положения немигрантов. В большинстве своем лица, эмигрирующие за рубеж, более образованны и обладают более высоким первоначальным доходом, чем те, кто не уезжает, а значит, можно ожидать, что они будут более успешны, чем те, кто остался дома. Есть свидетельства,

что это явление, которое специалисты называют *селекцией мигрантов*, наблюдается также и во внутренней миграции. Сопоставление групп с одинаковыми наблюдаемыми характеристиками (пол, образование, опыт и др.) может быть более точным, однако и оно лишено потенциально важных характеристик, таких как отношение к риску.

Все более популярным при оценке воздействия становится подход, в котором применяются квазирандомизация или искусственная рандомизация. Например, в рамках осуществляемой в Новой Зеландии программы Pacific Access Category комплект виз распределяется на случайной основе [3].

Недавние исследования подтвердили, что люди, пересекающие международные границы, получают положительный эффект. Так, лица с невысоким уровнем формального образования, переехавшие из среднестатистической развивающейся страны в США, могут получать ежегодный доход в размере около 10 тыс. долл. – примерно вдвое выше среднего уровня дохода на душу населения в развивающейся стране. Для семьи, мигрирующей из Никарагуа в Коста-Рику, вероятность поступления ребенка в начальную школу увеличивается на 22 % [3].

Территориальная мобильность находит свое отражение в маятниковой миграции (регулярные поездки к месту работы, учебы в другой местности) (рис. 2). Маятниковая миграция особенно характерна для европейского пространства, поэтому именно ей были посвящены исследования трудовых ресурсов (LFS) 2007 г. и нескольких раундов Международной программы социальных исследований. Данные исследования показали, что уровень маятниковой миграции выше, чем уровень обычной миграции и существенно варьируется по странам. В 2007 г. маятниковые мигранты составляли 1 % от всех работников в Польше и 10 % – в Венгрии [2]. Причем уровень маятниковой миграции все еще имеет тенденцию к росту.

Следует отметить тот факт, что уровень маятниковой и обычной миграции наиболее высок среди мужчин, молодежи, высокообразованных и одиноких людей. В Литве и Чехии лица, получающие образование или повышающие квалификацию, чаще становятся маятниковыми мигрантами. К тому же маятниковая миграция превалирует среди работников крупных компаний. Маятниковая миграция позволяет решить проблему безработицы. Однако, по имеющимся данным, в Чехии и Венгрии безработные реже остальных становятся мигрантами. Очевидно, что, по крайней мере, в отношении внутренней трудовой миграции, квалифицированные работники в большей степени способны извлечь выгоду из возможностей найти работу в других регионах, чем безработные. Наличие определенных навыков также имеет значение: представители некоторых профессий или отраслей намного мобильнее других. Например, сельскохозяйственные рабочие обычно менее мобильны, чем работники сектора услуг или промышленности,

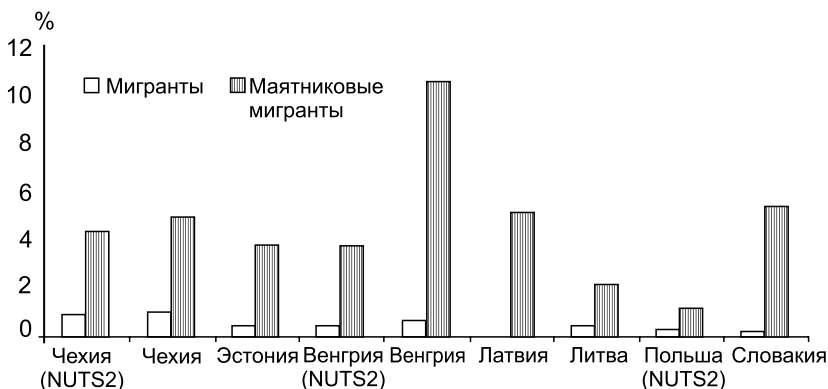


Рис. 2. Мигранты и маятниковые мигранты

Источники: [2].

а рабочие строительных специальностей более склонны к миграции, чем работники сферы образования и здравоохранения [2].

Возникает множество споров по поводу эффекта миграции для принимающей страны высококвалифицированных и неквалифицированных работников. В специалистах высокой квалификации постоянно нуждаются как развитые, так и развивающиеся страны. В большинстве случаев миграция данного рода работников приносит положительный эффект, даже если в стране пребывания они занимают должность ниже, чем у себя на родине. Стремление проявить себя и повысить свой статус и, соответственно, качество жизни приводит к наибольшей реализации их трудового потенциала. Если речь заходит о неквалифицированных рабочих, то в принимающих странах чаще всего опасаются увеличения конкуренции на рынке труда аналогичных специальностей, снижения заработной платы этой категории работников, социальной напряженности и нетерпимости местного населения к иммигрантам. Однако последние исследования подтверждают тот факт, что негативное влияние притока неквалифицированных мигрантов незначительное, а порой и отсутствует полностью.

Безусловно, мигранты способствуют росту национального производства при незначительных или нулевых издержках для местного населения. Возможно даже проявление более широкого положительного эффекта, когда, например, привлечение мигрантов для ухода за детьми позволяет их матерям – местным жительницам – работать вне дома. По мере овладения языком и другими навыками, необходимыми для продвижения, многие мигранты интегрируются в общество [3]. В то же время, очевидно, что большинство мигрантов систематически сталкиваются с неудобствами, что затрудняет или делает невозможным для них доступ к местным услугам

на одинаковых с коренным населением условиях. Особенно серьезные проблемы испытывают временные и нелегальные рабочие. Социально-экономические последствия географической мобильности выражаются в более высоком уровне доходов и потребления мигрантов, в повышении квалификации, приобретении профессионального опыта, улучшении качества здравоохранения, а также в общем повышении уровня культуры.

Географическая мобильность прежде всего приносит положительный эффект в форме денежных переводов для членов семьи и ближайших родственников. Многие страны видят в этом важнейший источник поступления валюты. Однако выгоды от миграции гораздо больше: расширение потребления, основанное на денежных поступлениях из-за границы, приводит к развитию производства, созданию дополнительных рабочих мест, при этом происходит заимствование культурных традиций, изменение образа мышления, мотивов поведения.

Характер и распространенность этих последствий зависят от того, кто именно уезжает, в какой мере эти люди добиваются успеха за рубежом и сохраняют ли они связь со своими «корнями» посредством перевода денег, передачи знаний и идей. В силу того, что из некоторых районов – например из индийского штата Керала или китайской провинции Фуцзянь – мигранты обычно выезжают большими группами, эффект на уровне общин, как правило, может ощущаться сильнее, чем на национальном уровне. Однако в более длительной перспективе поток идей, вызванный перемещением людей, может оказывать далеко идущее воздействие на социальные нормы и классовую структуру всей страны [3].

Иногда отток высококвалифицированных кадров, особенно из таких областей услуг, как образование или медицина, рассматривается как негативное явление. Тем не менее, даже если это так, лучшим ответом являются политические меры, обращенные к глубинным структурным проблемам, таким как низкая зарплата, неудовлетворительное финансирование и слабые институты. Возложение вины за отъезд высококвалифицированных работников на них самих в значительной степени некорректно, а ограничения на их мобильность, вероятнее всего, будут контрпродуктивными, не говоря уже о том, что они противоречат основному праву человека самостоятельно выбирать местожительство.

Таким образом, мобильность трудовых ресурсов – одна из важных особенностей современных международных экономических отношений и ключевой вопрос для всего международного сообщества. В опубликованных глобальных докладах (доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации и доклад Глобальной комиссии по гуманитарной безопасности) аспектам миграции определен высочайший приоритет в тексте рекомендаций, касающихся глобальной политической программы. В дополнение к этому принятые еще в 2003 г. две независимые инициативы – Гагская декларация по политике миграции и убежища Объединения за международное развитие (Нидерландское объединение) и Бернская иници-

атива правительства Швейцарии – также призывают к партнерству в целях включения гуманитарных принципов в процесс управления миграцией.

В начале 2004 г. по настоянию ряда правительств была учреждена новая Глобальная комиссия по вопросам миграции. В 2006 г. Диалог на высшем уровне Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций был посвящен вопросам миграции и развития.

Но все же международная трудовая мобильность, даже умело управляемая, не эквивалентна национальной стратегии развития человеческого потенциала. За небольшим исключением (главным образом это малые островные государства, где свыше 40 % жителей уезжают за границу), эмиграция едва ли способна сформировать перспективы развития для всей нации. В лучшем случае трудовая мобильность – это путь, который дополняет более общие локальные и общенациональные усилия по сокращению бедности и повышению человеческого потенциала. Эти усилия по-прежнему остаются критически важными. Последние кризисные годы, спад экономики и массовые увольнения затрагивают интересы миллионов работников, в том числе мигрантов, поэтому нынешний «провал экономики» должен быть использован как возможность принятия новых решений в отношении мигрантов – таких, которые приносили бы пользу работникам как на родине, так и за рубежом, и одновременно не допустил бы возврата к протекционизму и дискриминации. С улучшением ситуации многие глубинные тенденции, которые стимулировали миграцию в последние полвека, вновь выйдут на поверхность и подтолкнут развитие географической мобильности.

Для Республики Беларусь проблемы трудовой мобильности также актуальны. Рабочая сила в Республике Беларусь занимает 23–25-е место по индексу уровня образования в мире. Для наилучшей реализации трудового потенциала необходимо повышать профессиональную мобильность. В настоящее время требуются высококвалифицированные специалисты, способные адаптироваться к новым условиям труда и стремящиеся повысить свой профессиональный уровень. Профессиональная мобильность является приоритетным направлением развития трудового потенциала. В этом ключе необходимо не только уделять внимание качеству базового, специального и высшего образования, а стимулировать интерес к профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов.

Страны с высоким уровнем профессиональной мобильности трудовых ресурсов более конкурентоспособны, испытывают меньше трудностей при смене технологических укладов, менее подвержены экономическим кризисам, чем страны с недостаточно развитой профессиональной мобильностью трудовых ресурсов.

В качестве примера зачастую приводят опыт штата Массачусетс США и опыт Валонии – французской части Бельгии. В конце 1960-х гг. Массачусетс столкнулся с проблемой необходимости серьезной структурной перестройки своей экономики, поскольку традиционная для этого штата

отрасль – обувная, перестала быть конкурентоспособной. Эта проблема была успешно решена за счет использования научного потенциала штата, в котором находятся два ведущих американских университета – Гарвард и Массачусетский технологический институт. В результате в 1990-х гг. Массачусетс стал одним из наиболее успешных американских штатов, второй Силиконовой долиной, с очень высоким уровнем жизни и рекордно низким уровнем безработицы – чуть больше 1 %. С подобными же проблемами в послевоенные годы столкнулась и Валония, где неконкурентоспособными стали традиционные металлургические отрасли. Однако из-за невысокой профессиональной мобильности населения Валония не смогла быстро перестроиться, сталкивается сейчас с серьезными экономическими проблемами и даже отстала от традиционно менее развитой голландской части Бельгии – Фландрии [4].

Развитие профессиональной мобильности может происходить на фоне совершенствования системы образования в стране. Помимо мониторинга и контроля качества образовательных учреждений, необходимо предусматривать возможность получения смежной специальности, двойного диплома по системе «double degree». Получение двух образований, например, одного в белорусском вузе и одного в европейском, существенно позволит повысить конкурентоспособность дипломированного специалиста и повысить уровень его профессиональной мобильности. Развитие формы дистанционного обучения также способно повысить доступ к образовательным услугам широких слоев населения. Проблемой здесь будет сохранение качества образовательных услуг при реализации принципа «массового образования».

Доступ к информационным ресурсам также обеспечит повышение уровня и динамику профессиональной мобильности. Информационная поддержка позволит не только обеспечить получение необходимых знаний, но и даст представление о современных требованиях, предъявляемых к трудовым ресурсам.

Развитие международной трудовой мобильности позволит существенно повысить качество жизни специалистов-мигрантов и в целом уровень человеческого потенциала. Снятие ограничений на перемещение трудовых ресурсов, создание приемлемых условий жизни и труда в принимающих странах – это два важнейших аспекта стимулирования трудовой мобильности.

Библиографические ссылки

1. Global employment trends: May 2009 update, International Labour Office, Geneva: ILO, 2009. – URL : <http://www.weinberg.northwestern.edu>. – Дата обращения : 04.10.2011.
2. Внутренняя мобильность трудовых ресурсов и дисбаланс рынков труда. Расширение ЕС // Beyond Transition Всемирный банк и ЦЭФИР, 2007. – URL : <http://www.google.com/url?> – Дата обращения : 10.06.2012.

3. Доклад о развитии человека 2009. Свобода и передвижение: как мобильность может стимулировать развитие человеческого потенциала // ПРООН URL : http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_RU_Summary.pdf. – Дата обращения : 10.06.2012.

4. Россия в ВТО: мифы и реальность. Клуб 2015 и ЦЭФИР, 2001. – 31 с. URL : www.cefir.ru/download.php?id=84. – Дата обращения : 05.09.2012.

Поступила в редакцию 15.11.2012.

Рецензенты: *З. М. Юк* – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики предприятия частного института управления и предпринимательства;

Г. Н. Гаврилко – доцент кафедры международных экономических отношений факультета международных отношений БГУ, кандидат экономических наук, доцент.

А. И. Арзамазов

РОЛЬ ИНФОРМАЦИИ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В статье рассматривается понятие информации, как одной из важнейших составляющих развития общества в работах различных иностранных и белорусских ученых. Прослеживается роль информации в инфраструктуре современного предпринимательства, выявляется необходимость становления концепции информационной поддержки предпринимательства и формирования эффективной системы информационного обеспечения бизнеса.

The article deals with the concept of information as a key part of the development of society in the work of various foreign and Belarusian scientists. There is evidence of the role of information in the infrastructure of modern business, revealed the need to develop the concept of information support of business and creating an effective information management system for business.

Ключевые слова: информация, предпринимательство, развитие общества, информационная поддержка, бизнес.

Keywords: information, business, development of company, information support.

Динамичное развитие общества на современном этапе, усложнение технической и социальной инфраструктуры явились причиной того, что на сегодняшний день информация рассматривается в качестве одной из важ-

Арзамазов Артур Игоревич – аспирант кафедры международных экономических отношений факультета международных отношений БГУ.
