

Liliia Sushentseva,

*The National University "Lviv Politechnic",
Professor, Doctor of Pedagogic Sciences,
Pedagogics and Social Management Department,*

Olena Tarasova,

*Kryvyy Rih National University,
Assistant Professor, Candidate of Psychological Sciences,
Engineer Pedagogics and Language Training Department,*

Tetiana Sulima,

*Kryvyy Rih National University,
Candidate of Pedagogic Sciences,
Engineer Pedagogics and Language Training Department*

Professional mobility as economical category

Abstract: The article deals with substantiation of economical content of the category "professional mobility". In the article professional mobility is dealt with of theses of neoclassic economical approach.

Keywords: mobility, professional mobility, transference of employees in labour market, labour resources mobility, potential mobility.

Лілія Сушенцева,

*Національний університет «Львівська політехніка»,
професор, доктор педагогічних наук,
кафедра педагогіки та соціального управління,*

Олена Тарасова,

*Криворізький національний університет,
доцент, кандидат психологічних наук,
кафедра інженерної педагогіки та мовної підготовки,*

Тетяна Сулима,

Криворізький національний університет,

кандидат педагогічних наук,

кафедра інженерної педагогіки та мовної підготовки

Професійна мобільність як економічна категорія

Анотація: Стаття присвячена обґрунтуванню економічного змісту категорії «професійна мобільність». В публікації професійна мобільність розглядається з урахуванням положень неокласичного економічного підходу.

Ключові слова: мобільність, професійна мобільність, переміщення робітників на ринку праці, мобільність трудових ресурсів, потенційна мобільність.

Забезпечення професійної мобільності робочої сили в Україні є передумовою ефективності реструктуризації національної економіки, гармонізації інтелектуальних рівнів різних груп населення, що є важливим для досягнення соціальної справедливості, а відтак – стабільності суспільства. Попри певні позитивні соціально-економічні зрушення в українському суспільстві протягом останніх років на регіональному рівні залишаються невирішеними проблеми розвитку трудового потенціалу і забезпечення ефективної зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць тощо. Одним із індикаторів, що характеризує ринок праці, є мобільність робочої сили, яка відображає адаптацію ринку праці до структурних і кон'юктурних змін, що характеризують його гнучкість. З огляду на це, науковці вважають, що дослідження процесу мобільності та регулювання зайнятості є основою для вироблення практичних рішень в галузі політики зайнятості, спрямованої на удосконалення адаптації ринку праці, підвищення ефективності взаємодії у системі «робітник-працедавець» [8].

Мобільність робітників є економічною категорією, що становить безумовний інтерес з точки зору ефективності функціонування як економіки в цілому, так і окремого підприємства. До сприйняття мобільності як економічної категорії сьогодні сформувалося два підходи. З одного боку, мобільність розглядають як

рух робочої сили, а з другого, як здатність і готовність робочої сили змінювати місце роботи, регіон чи сферу діяльності. Водночас є дослідження, в яких поєднуються обидва підходи. Так, М. Долішній та С. Злупко вважають, що в ринкових умовах економічна мобільність охоплює не тільки певну якісну характеристику трудового потенціалу, його здатність і готовність до зміни праці, швидкої адаптації в динамічних виробничих умовах і кон'юнктурі у сфері зайнятості, але й рух зайнятих у суспільному виробництві, внаслідок чого змінюється їх структура [2]. На нашу думку, таке трактування поняття «мобільність» є неповним і не розкриває професійних якостей особистості. Натомість в економічній літературі знаходимо дещо інші трактування поняття мобільності робітників. Для визначення мобільності робітників в англійській літературі використовують термін «labor mobility», який характеризує будь-які переміщення робітників на ринку праці. З цього погляду переміщення робітників в результаті зміни місця роботи розглядаються як частковий випадок. Пояснюється переміщення з опорою на теорію людського капіталу, теорію пошуку тощо. Показник, що використовується для характеристики мобільності робітників за такого підходу, відображає кількість переміщень робітників у результаті зміни місця роботи, а модель, що базується «на концепції людського капіталу, дає уявлення про те, хто здійснює капіталовкладення у мобільність і куди вони направлені» [9, с. 364].

Саме тому вважали за доцільне обґрунтувати економічний зміст категорії «професійна мобільність».

Як правило, економісти орієнтуються на прообраз ідеальної моделі, так звану неокласичну модель «необмеженої» трудової мобільності або ще як її називають модель «повної конкуренції». Спираючись на її основні положення, науковці роблять висновок щодо необхідності зниження бар'єру для мобільності робітників з метою підвищення ефективності функціонування ринку праці. Іншими словами, чим вищий рівень мобільності робітників, тим менші відхилення від ідеальної конкурентної моделі і відповідно вища ефективність функціонування ринку праці [8, с. 18–19]. За наявності вільної конкуренції серед робітників і за наявності мобільної праці буде постійно діяти сильна тенденція до встановлення такого співвідношення між ставками заробітної плати і попитом, щоб усі були зайняті. Таку думку відомого англійського економіста А. Пігу, який досліджував проблеми безробіття, підтримують й інші науковці (Т. Мальтус, Д. Кейнс, Ю. Ларін) [5]. Необхідність конкуренції серед робітників різних галузей виробни-

цтва викликана ще й стрімкою зміною демографічної ситуації, що веде за собою вивільнення робочих місць через перенасичення ринку фахівцями окремих професій та відмінностями у заробітній платі. Основна особливість процесів мобільності кваліфікованих робітників характеризується встановленням балансу рівноваги між необхідною і фактичною структурою фахівців. Мобільність кваліфікованих робітників є тим соціальним механізмом, який усуває або, у крайньому разі, пом'якшує дисбаланс між посталою проблемою і наявною структурою професійних кадрів.

Загалом, під мобільністю розуміється міра здатності чинника виробництва (в даному разі робочої сили) до переміщення між різними сферами виробництва. Порівняно з іншими чинниками виробництва робоча сила є мобільною як у географічному, так і у професійному відношенні, однак не завжди готова переміститися в інше місце чи навчатися іншої спеціальності [4, с. 285]. Таке трактування мобільності вказує на те, що існує ряд обмежень об'єктивного і суб'єктивного характеру, які стримують переміщення робітників. Тож, можемо говорити про те, що мобільність робітників має обмежений характер.

Зазначимо, що джерела вивчення проблеми формування професійної мобільності у дослідженні феноменів поділу праці та соціальних переміщень. Так, проблема мобільності в економіці пов'язана з розглядом професійної мобільності як елемента ринкової організації праці, а саме: відтворенням трудових ресурсів, зміною професійного і кваліфікаційного статусу робітників як виробників та споживачів матеріальних благ (Є. Іванченко). Посилення диференціації й інтеграції соціальних структур і функцій, що охоплюють усі елементи громадського життя, у тому числі й трудової сфери, де процеси поділу й спеціалізації праці все наростають, вказує на системність суспільства.

Варто зауважити, що в економічній літературі трактування понять, що стосуються переміщень робітників між фірмами і організаціями, різняться. В одних джерелах вживається термін «мобільність трудових ресурсів», яка передбачає здатність (готовність) трудових ресурсів до зміни свого становища в системі зайнятості (Ю. Одегов). В інших науковці (С. Роцин і Т. Разумова) «мобільність робочої сили», «мобільність робітників», «трудова мобільність» ототожнюють з плинністю робітників та їх звільненнями. Внаслідок чого з'являється незайнята частина населення і виникає безробіття.

Своєю чергою, аналізуючи чинники впливу на характер розвитку трудового потенціалу українського суспільства, слід наголосити, що деформація, руйнація трудового потенціалу детермінована трансформаційними процесами, тривалим періодом спаду в економіці, соціально-економічною кризою, які відбилися на погіршенні якісних характеристик трудових ресурсів, негативно вплинувши на трудовий менталітет і трудові орієнтації людей. Безробітні існують ніби-то поза економікою й затребувані нею бути не можуть. Одна з головних причин – низька мобільність трудових ресурсів і недостатня їх кваліфікація.

Суспільно-економічна криза останніх років знецінила людський капітал та інтелектуальний потенціал. Особа з освітою, науковими знаннями, відповідного соціально-культурного та морального рівня втратила відчуття затребуваності, своєї важливості для країни. Складні умови породили стихійну адаптацію працюючих громадян до жорстких соціальних реалій, сформували «кризове мислення» – відбувся перехід значної частини працівників інтелектуальної праці у сфери некваліфікованої, але високодохідної діяльності, що у багатьох випадках перетворило трудову мотивацію з високоефективною працею на мотивацію виживання. З цих та інших причин якість робочої сили в Україні здебільшого не відповідає сучасним вимогам і часто професійно-кваліфікаційний рівень громадян, які шукають роботу, та потреби роботодавців не збігаються, тобто має місце низька професійна мобільність кваліфікованих робітничих кадрів, а отже, відчувається нестача кваліфікованої робочої сили.

Процес системної трансформації в Україні супроводжувався гігантським, одномоментним знеціненням людського капіталу, що був накопичений в попередню епоху. Знецінення торкнулося як загального людського капіталу (знань, умінь та навичок, які люди одержують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (знань та вмінь, які вони здобувають у процесі виробничої діяльності, безпосередньо на робочих місцях). Це масове знецінення людського капіталу не могло не позначитися на продуктивності праці й стало, на думку Р. Капелюшнікова, одним з головних чинників її різкого зниження у реформений період. На індивідуальному рівні виник глибокий розрив між фактичними й бажаними запасами людського капіталу. Тому не дивно, що учасники ринку праці почали робити активні зусилля з метою усунути цей розрив (тобто, оптимізувати запаси наявного людського капіталу). Природно, цей процес всезагального «перенавчання» протікав не тільки й не стільки в стінах навчальних

закладів, скільки під час трудової діяльності, а ширше – у процесі життєдіяльності кожного працівника. Вважаємо за необхідне відмітити, що криза виробництва й падіння попиту на промислову продукцію в середині 90-х років ХХ століття зумовили зниження потреби у підготовці кадрів для промисловості, яка практично припинилася. Молодь тепер не може заповнити вакансії, що потребують спеціальної професійної підготовки, а старше покоління в найближчі роки піде на пенсію. Таким чином, з одного боку, молодь не може заповнити дефіцит у кваліфікованій робочій силі, а з іншого, дешева некваліфікована праця для неї не є привабливою.

Плинність кадрів тісно пов'язана із соціальною мобільністю і може розглядатися як частина цієї загальносоціальної проблеми (Н. Коваліско). Плинність пов'язують із спонтанним відтоком робочої сили, який є наслідком прийняття індивідуальних рішень, а крім того її пов'язують із загальним відтоком робочої сили «незалежно від його напрямку і від факторів, що детермінують окремі прояви і мотивують їх» [1, с. 15].

Важливе значення для дослідження професійної мобільності мають праці С. Кугеля, Р. Ривкіної, Л. Хахуліної, які під професійною мобільністю розуміють такий рівень якісного розвитку праці, який дає змогу переходити робітнику від виконання одних конкретних виробничих функцій до інших, тобто змінювати спеціальність, робочу професію або вид занять. При цьому факт зміни підприємства, компанії, галузі, у яких він був зайнятий, не має значення. І в першому – галузевому, і в другому випадку професійне переміщення, якщо воно має місце, відбувається на одному рівні – горизонтально.

Є ще один погляд на визначення мобільності на основі структури стажу на підприємствах. Вважається, що за рівних умов мобільність тим вища, чим коротший середній термін перебування робітників на одному робочому місці і чим більша серед них частка зайнятих з коротким стажем роботи (менше одного року). І якщо показники обороту дають можливість дізнатися про потоки трудових ресурсів, то показники стажу – про стан їх запасів. Між цими альтернативними визначеннями мобільності робітників існує взаємо-зворотний зв'язок. Л. Смірних вважає, що чим нижчий рівень мобільності робітників, тим вищим є накопичення специфічного людського капіталу, і тим нижчою є схильність робітників до зміни місця роботи [8]. На думку науковця, циклічність характеру стажу роботи залежить від цілого ряду чинників, а саме: створення робочих місць спричинює під-

вищення найму і рівня зайнятості населення і водночас викликає зниження середнього стажу роботи, оскільки нові робітники починають з нульового стажу. Водночас, з появою нових більш привабливих робочих місць, зростає кількість добровільних звільнень, а це також призводить до зниження середнього стажу роботи на одному місці. Але одночасно, як зауважує Л. Смірних, зменшується число випадків скорочення робочої сили, а отже, відбувається збільшення тривалості стажу роботи [8, с. 24]. З огляду на це розглядаються два ефекти, що впливають на тривалість стажу роботи: «подовжуючий» та «скорочуючий».

У розвинених країнах спостерігається нейтралізація «подовжуючого» ефекту «скорочуючим» ефектом добровільних звільнень. Таке явище призводить до зкорочення стажу роботи в періоди економічного піднесення і створює антициклічний характер стажу роботи. Помічено, що у країнах з перехідною економікою середній стаж роботи зкорочується в періоди спаду. При цьому при зниженні числа добровільних звільнень, що зумовлюються структурними змінами перехідних процесів, не відбувається нейтралізації збільшенням скорочень працівників. Тож, при аналізі мобільності працівників важливо розглядати не тільки валовий оборот, потоки робочої сили й кількість добровільних і примусових звільнень на ринку праці, але й розподіл працівників за стажем роботи, а також варто враховувати вплив інститутів ринку праці, що регулюють звільнення працівників.

Схильність працівників до звільнення означає потенційну мобільність. При цьому спостерігається розходження між мобільністю працівників і тривалістю контрактів зайнятості. Чинники, що посилюють бажання робітника змінити місце роботи, не можуть розцінюватися як причини, що впливають на тривалість контрактів зайнятості, оскільки фактичної зміни місця роботи може й не відбуватися. Звертаючи увагу на відмінність між показниками тривалості контрактів зайнятості і мобільності працівників, деякі дослідники пропонують їх розмежувати, і не використовувати показник тривалості контрактів зайнятості як характеристики мобільності робітників. Але ж, з одного боку, початок і закінчення контрактів зайнятості, що визначають розподіл працівників за тривалістю контрактів зайнятості на ринку праці, одночасно характеризують і трудову мобільність (В. Ой). З іншого, принцип, на якому базується оцінка тривалості контрактів зайнятості, полягає в тому, що відносини зайнятості продовжуються лише тоді, коли обидві сторони цього хочуть. Таким чином, взаємні стосунки сторін суттєво впливають

на мобільність працівників. Отже, між цими двома показниками спостерігається двосторонній причинно-наслідковий зв'язок: мобільність працівників впливає на тривалість зайнятості, при цьому ймовірність їх звільнень змінюється залежно від тривалості контрактів зайнятості. Такий причинно-наслідковий зв'язок створює проблему методичного характеру, що зустрічається в більшості емпіричних досліджень, які оцінюють мобільність працівників, використовуючи залежну змінну зміну місця роботи або зміну статусу зайнятості (безробітний, незайнятий).

Дослідження мобільності працівників емпіричним шляхом оцінюють вплив різних пояснюючих змінних на індикаторну (залежну) змінну, що кодується як 1/0. Залежна змінна приймає значення 1, якщо протягом спостережуваного періоду часу від t_1 до t_2 відбулося звільнення (добровільне чи вимушене) працівника, зайнятого на момент часу t_1 . В іншому разі залежна змінна приймає значення, що дорівнює 0. У переважній більшості таких дослідженнях поточна тривалість зайнятості на момент часу використовується як пояснююча змінна. Дослідження такого роду вказують, як правило, на помітний негативний вплив тривалості контрактів зайнятості на ймовірність звільнень працівників. Уперше на можливу помилку в інтерпретації даної емпірично «підтвердженої» взаємозв'язку як результату причинно-наслідкової взаємозалежності тривалості контрактів зайнятості й мобільності працівників звернув увагу А. Вейс при вивченні поведінки працівників при звільненні [11].

Деякі дослідники пропонують використовувати в якості змінної контрактів зайнятості чинник часу [10]. Вони вказують, що зміна місця роботи як даммі-змінна враховує припинення контрактів зайнятості тільки в проміжку від t_1 до t_2 . Використання цієї змінної дає змогу визначити наявність контракту зайнятості до моменту часу t_2 , що був початий в період t_x . При цьому, чим більший розрив у часі між моментами спостереження, тим вища ймовірність помилки при використанні зміни місця роботи як даммі-змінної для оцінки мобільності працівників. Між моментами спостереження можуть відбуватися одне або більше переміщень працівників, які не будуть враховані у вибірці. І чим менший відрізок часу між t_1 і t_2 , тим менше число спостережень потрапить у цей відрізок.

Отже, точність оцінки мобільності робітника залежить від тривалості періоду спостереження: чим довше триває період спостереження за тривалістю контрактів зайнятості, тим точнішими будуть одержувані на його основі оцінки мобі-

льності робітника і навпаки. Такий підхід до визначення мобільності дає змогу враховувати не тільки характеристики робітників та роботодавців, але й зміни, що відбуваються протягом усього часу спостереження. Припинення відносин зайнятості на одному підприємстві і початок відносин зайнятості на іншому може розглядатися як результат контрактних взаємодій робітник-роботодавець (між-фірмова мобільність). У цьому випадку тривалість контрактів зайнятості виступає як ендогенна змінна, що пояснює мобільність робітників. Тривалість контрактів зайнятості як залежна змінна під час аналізу трудової мобільності дозволяє враховувати не тільки різноманітність характеристик працівників і роботодавців (робочих місць), але і вплив чинника часу, асиметричність розподілу інформації, інституціональні обмеження.

Переміщення робітників у результаті припинення зайнятості на одному підприємстві і початок зайнятості на іншому підприємстві протягом деякого часу Л. Смірних вважає мобільністю. Водночас, вона розглядає мобільність і як процес, який може супроводжуватися як одержанням, так і втратою додаткових вигод у результаті вияву опортунізму (невиконання обов'язків учасниками контрактів зайнятості) однією із сторін або з причини обмеження прав в умовах чинних інституціональних норм [8, с. 27–30].

В умовах науково-технічної революції закон зміни праці розширює свої рамки, виявляючи універсальність характеру, нерівномірність розвитку зміни праці в різних галузях народного господарства, різноманітність форм цього явища. Дія закону зміни праці не порушує спеціалізації. Зміна характеру праці хоча й сприяє подоланню закостенілості професій, створюючи професійну нестійкість, але не приводить до зникнення спеціальностей і профілів діяльності (С. Кугель).

Узагальнюючи різні погляди на трактування мобільності, можемо стверджувати, що у переважній більшості випадків вони базуються на положеннях неокласичного економічного підходу, в межах якого не береться до уваги, що сторони (робітники і роботодавці), які приймають рішення про звільнення (переміщення), хоча й діють в умовах невизначеності добровільно й автономно, але при цьому впливають один на одного, що робить прийняті ними рішення взаємозалежними.

Мобільність робітників являє собою результат не відособленого, а взаємозалежного прийняття рішень учасниками ринку праці. Вона служить механізм-

мом чергування та поєднання різних видів діяльності, оскільки соціально-економічні відносини в країні, розвиток науки й техніки впливають на професійні групи і викликають рух, що руйнує їхню однорідність. Як зміна професії, професійна мобільність є одним з головних показників закону зміни праці. Водночас, у відповідних проявах виникають нові напрями професійної діяльності, що потребують перекваліфікації. Тому професійна мобільність стає неминучою.

Список літератури:

1. Вениге Ю. Структура и мобильность рабочей силы / Ю. Вениге, Е. Йоуга, Л. Дьетван; пер. с венг. — М.: Экономика, 1978. — 197 с.
2. Долішній М.І. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика / М.І. Долішній, С.М. Злупко. — К.: Наукова думка, 1994. — 263 с.
3. Коваліско Н.В. Трудова мобільність регіонального ринку праці: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.07 / Коваліско Наталія Володимирівна. — Львів, 1999. — 175 с.
4. Коллинз. Словарь по экономике / под ред. П.А. Ватника. — СПб.: Эконом. школа, 2004. — 752 с.
5. Мальтус Т. Антология экономической классики: [в 2 т.] / Т. Мальтус, Д. Кейнс, Ю.М. Ларин. — М.: ЭКОНОВ-КЛЮЧ, 1993. — 486 с.
6. Маркс К. Капитал // К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения. — 2-е изд. Т. 23: К. Маркс Капитал. Критика политической экономики. — М.: Госполитиздат, 1960. — 907 с.
7. Сабирьянова К.З. Структурные изменения, адаптация работников и равновесие на локальных рынках труда [Электронный ресурс] / К.З. Сабирьянова. — Режим доступа: <http://www.case.usu.ru/news/article1.php>. — Заголовок с экрана.
8. Смирных Л.И. Мобильность работников: теория, методология, измерение: дис. ... д-ра эконом. наук: 08.00.05 / Смирных Лариса Ивановна. — М., 2004. — 390 с.
9. Эренберг Рональд Дж. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Эренберг Рональд Дж., Роберт С. Смит: пер. с англ.; под ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина. — М.: МГУ, 1996. — 800 с.

10. Dieckmann A. Turnover and Employment Stability in a large West German Company / A. Dieckmann, P. Preisendoerfer // *European Sociological Review*. — 1988. — № 4. — P. 233 – 248.
11. Weiss A. Determinants of Quit Behavior / A. Weiss // *Journal of Labor Economics*. — 1984. — № 2. — P. 371–387.