

силу та її пропозицію, формування продуктивної зайнятості, суттєве збільшення трудових доходів населення та їх залежності від якості людського капіталу, і, на цій основі, зростання трудової та навчальної мотивації, що призведе до соціально-економічного відродження країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Богиня Д. П., Грیشнова О. А.* Основи економіки праці. — К.: Знання-прес, 2000.
2. Розраховано за даними: Статистичний щорічник України за 1999 рік / Держкомстат України. — К.: Техніка, 2000.
3. *Куценко В. І., Євтушенко Г. І.* Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці. — 1999. — № 10. — С. 136—145.
4. Економічна активність населення України в 1999 році: Стат. збірник. — К., 2000.
5. *Калькова В. Л., Тоффлер О.* Смещение власти: знание, богатство и принуждение на пороге XXI века. — М.: ИНИОН АН СССР, 1991.
6. Статистичний щорічник України за 1996 рік / Держкомстат України. — К., 1997.
7. Економічна активність населення України в 1997 році: Стат. збірник. — К., 1998.
8. *Забродин Ю. М.* Кадровый потенциал российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов // Общество и экономика. — 1997. — № 7—8. — С. 73—93.
9. *Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999.
10. Праця в Україні у 1999 році: Стат. збірник / Держкомстат України. — К., 2000.
11. *Романюк М.* Розвиток ринку праці в контексті регулювання міграції населення// Україна: аспекти праці. — 1999. — № 5. — С. 5—10.
12. Утечка умов в условиях современной России: внутренние и международные аспекты / Техн. доклад № 10 ЮНЕСКО Европейского бюро по науке и технике.
13. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. збірник / Держкомстат України. — К., 2000.

Торгова Л. В., канд. екон. наук
Технологічний університет Поділля

СУТНІСТЬ І ЯКІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

У своїй праці «Основные проблемы экономики статистики и динамики» М. Д. Кондратьев зазначив, що «завжди повинні існувати які-небудь умови, що порушують рівновагу організму і породжують його потреби» [3; с. 201]. В умовах формування ринкових відносин, становлення ринку праці існують постійні порушення рівноваги між людиною як суб'єктом праці й умовами навколишнього середовища: економічного, соціального, політичного тощо. Таким чином, виникають нові потреби, видозмінюються старі. Розвиток потреб, пошук способів і можливостей їхнього задоволення є причиною соціальної мобільності, один з проявів якої — трудова мобільність. Пересування робітника на ринку праці — основна форма реалізації мобільності як однієї з найважливіших якостей його робочої сили. Процес переміщення робітників на ринку праці являє собою досить складний комплекс різномірних елементів, типів і видів руху, що тісно пов'язані між собою і, водночас, мають високу ступінь самостійності.

У загальному вигляді трудову мобільність можна розділити на міжгалузеву, професійну, кваліфікаційну, територіальну. Міжгалузєва мобільність виникає за умов наявності у робітника потенційних можливостей до переходу з однієї сфери суспільного виробництва або галузі промисловості до іншої.

Професійна мобільність стає можливою, якщо розвиток праці сягнув такого якісного рівня, який дозволяє робітнику змінити професію, робочу спеціальність або вид занять, тобто перейти від виконання одних конкретних виробничих функцій до інших. При цьому зміна підприємства, галузі тощо не має значення. Територіальна трудова мобільність передбачає рух праці по території незалежно від галузі виробництва та професії.

У перших двох випадках пересування робітника відбувається на горизонтальному рівні. Кваліфікаційна мобільність віддзеркалює наявність у робітника передумов до висхідного вертикального руху сходинками якісного удосконалення. Водночас кваліфікаційна мобільність слугує характеристикою професійної та міжгалузєвої мобільності і виступає як дихотомія, тобто двобічний діалектичний процес, що є органічною єдністю і взаємозв'язком зовні елементів, які протистоять один одному: здібностей робітника та передумов до вертикального пересування, з одного боку, і можливості робітника залишитись у професії або галузі протягом певного терміну діяльності — з

іншого. При цьому не повинно погіршуватись його соціально-економічне становище. Таким чином, діалектика єдності елементів кваліфікаційної мобільності полягає в тому, що вони мають розвиватися водночас, але за настанням певних умов — змінити один одного.

Зміна сфери або галузі прикладення праці може відбуватися без змін конкретних виробничих функцій робітника або зі зміною останніх; рух робітників по вертикалі — вгору, донизу — також може відбуватися без переходу на іншу роботу чи з переходом.

Причини і наслідки дійсних змін у трудовому статусі робітника можуть бути пов'язані з рівнем його мобільності. Робоча сила може вважатися потенційно високомобільною навіть у тому випадку, коли наявний рух робітників на ринку праці не здійснюється або навіть зменшується. Подібне ствердження є правомірним, якщо врахувати безперервність процесу розвитку виробничих сил. Іншими словами, якщо зміна речових елементів виробництва не потребує пересування робочої сили, то остання задовольняє всім вимогам ринку праці, — таке становище може існувати в сучасних умовах тільки гіпотетично. Тобто, найважливішою специфічною рисою мобільності робочої сили як соціально-економічної категорії є те, що вона містить не реальні, фактичні зсуви в трудовому статусі робітника, не суто випадки його пересування, а наявність у робітника можливостей до трудових переміщень. У силу цього ступінь розвитку мобільності найманої праці слід визначати не обертянням робочої сили на ринку праці, а багатьма іншими показниками. Такими показниками можуть слугувати ступінь загальноосвітньої підготовки, рівень теоретичних знань і практичних навичок, соціальна структура суспільства і закономірності її розвитку. Значне місце у формуванні мобільності відіграє стан здоров'я, статевовікові характеристики, особисті якості робітника.

Реалізація потенційної мобільності робочої сили, тобто реальні пересування на ринку праці, їх масштаби є значною мірою функцією від ступеня рівноваги між попитом на робочу силу і її пропозицією, умов здійснення переходу на іншу роботу, обсягу і якості інформації про наявні вакансії. На обертяння робочої сили впливає також і циклічність економічного розвитку: так, кількість переходів на іншу роботу в межах певної фази циклу може різко зростати або скорочуватись, не відображаючи при цьому дійсного рівня розвитку мобільності найманої праці.

Сучасне виробництво не спроможне розвиватися без мобільного у професійному відношенні сукупного робітника, який повинен відповідати вимогам науково-технічного прогресу. Однією з обов'язкових умов ефективного функціонування економіки є висока кваліфікаційна мобільність праці, тобто наявність у робітника здібностей до таких якісних перетворень, які дозволять йому не тільки відповідати рівневі складності нової техніки і технології, але й випереджувати останній.

Усі види мобільності більшою чи меншою мірою є основою розвитку стабільних пропорцій професійно-галузевого розподілу всієї маси сукупності суспільної праці. Мобільність робочої сили слугує одним із факторів, забезпечуючих рівновагу між об'єктивними та суб'єктивними компонентами виробничих сил, що знаходяться у безперервному русі. Саме тому мобільність можна розглядати як один з найважливіших показників ступеня раціональності використання суспільством матеріальних та трудових ресурсів.

Особливостями розвитку мобільності сучасної найманої робочої сили є те, що кожний найманий робітник зацікавлений у підвищенні гарантій зайнятості, а кожний роботодавець — у стабільності контингенту найманої робочої сили. Але інтерес роботодавця до збереження і підтримки стійкого виробничого колективу пояснюється можливістю завдяки цьому знижувати витрати по найманню і професійному навчанню робітників. Для найманих робітників стабільність зайнятості означає запобігання втрат від безробіття, тимчасових звільнень, збереження переваг безперервного стажу, соціальних виплат і певного соціального статусу.

Мобільність формується у сфері відтворення робочої сили. Робітники, які володіють певним рівнем мобільності, пропонують свої трудові послуги на ринку праці в умовах конкурентної боротьби. Саме тут проявляється мобільність робочої сили. Відомо, що ринок праці — це сфера контакту продавця і покупця трудових послуг, на якому протистоять ті, хто бажає працювати (зайняті та безробітні) і ті, хто наймає робітників для виробництва товарів та надання послуг. Слід зазначити, що кожний різновид праці, професії, соціальності має власний ринок, уособлений від інших. Одні конкурують на локальних ринках, інші — на національному або міжнародному рівнях. Існують чітко структуровані та слабо виражені ринки праці. У випадку перших передбачається укладення формального контакту між наймачем і найманим робітником, що спирається на

існуючі норми, умови праці тощо. Ринки праці з нерозвинутою інституціональною інфраструктурою є характерною рисою для країн, що розвиваються. Оскільки в Україні ринкова система знаходиться у стадії становлення, то й у нас існує неформальний ринок праці, тобто національному ринку праці притаманні елементи дуалізму.

Першу теоретичну модель диференційованого ринку праці, модель «дуального ринку праці» розробили економісти США М. Пайор та П. Дорінджер наприкінці 60-х років двадцятого сторіччя. Відповідно до цієї моделі економіка складається з двох секторів — первинного та вторинного. Перший характеризується високою заробітною платою, стабільною зайнятістю, безперервним підвищенням якості робочої сили, її високою рухливістю. У робітників вторинного сектору оплата праці значно нижча, умови праці незадовільні, можливість професійного росту відсутні. Пересування робочої сили між цими секторами утруднене.

Подальшим розвитком концепції дуального ринку є модель сегментованого ринку, яка більшою мірою відображає дійсність. Прихильники такого погляду вважають, що структура первинного сектору містить два сегменти: верхній, до якого відносяться переважно менеджери і спеціалісти, та нижній, що об'єднує «сині комірці» і більшу частину робітників рутинної розумової праці. Конкретизація такої моделі відбувається з врахуванням стану та тенденцій розвитку ринку праці у певній країні. Так, англійський вчений Г. Стендінг, базуючись на аналізі ринку праці Великої Британії, відокремлює п'ять основних вертикальних сегментів:

- ринок спеціалістів найвищої кваліфікації, який гарантує престижну роботу, високі заробітки, випередження зростання доходів над рівнем інфляції, змістовну та цікаву працю, стабільну зайнятість;

- ринок кваліфікованих кадрів, на якому пропонує трудові послуги основна маса спеціалістів з вищою і середньою освітою, а також деякі висококваліфіковані робітники, пов'язані з інформаційними технологіями, і службовці державного сектору. Зайнятість і рівень доходів тут відносно стабільні, інфляційне зро-стання цін компенсується зростанням доходів;

- ринок робочих професій, де темпи зростання заробітної плати відстають від темпів інфляції, реальні доходи скорочуються, ступінь гарантованості зайнятості досить низький;

- ринок низькокваліфікованих робітників і робітників сфери послуг, на якому пропозиція трудових послуг традиційно

- залишковий ринок праці, де домінує пропозиція праці з боку осіб, які втратили зв'язок із ринком або не встигли ще його налагодити (жінки, які не працювали довгий час, молодь, безробітні тощо); соціальний захист і гарантії зайнятості практично відсутні, заробітна плата вкрай низька.

Ринок праці в Україні на сьогодні тільки формується і набуває власної структури. Можна стверджувати, що найближчим часом виникнуть і оформляться такі ж п'ять сегментів, але їх змістове наповнення й умови праці можуть бути іншими, навіть протилежними західноєвропейським. У теперішній час накопичений населенням України освітній і професійний потенціал не створює нормального економічного середовища. Так, особи з вищою освітою, висококваліфіковані робочі складають одну з найменш соціально захищених груп населення (за винятком осіб, які володіють надвисокою, унікальною кваліфікацією, спеціалістів із світовим ім'ям). Теорія сегментування ринку виходить із того, що структура робочих місць в економіці, яка диктує попит на трудові послуги, та заробітна плата мають досить велику жорсткість. Це впливає на рівень вертикальної та горизонтальної мобільності робочої сили.

Розвиток НТП привносить не тільки зміни у техніко-технологічний стан виробництва, але й сприяє виникненню нових галузей народного господарства і, разом з тим, — нових професій, які вимагають від робітника високих професіональних якостей і широкої загальної освіти. У свою чергу, це потребує зростання рівня кваліфікації, освітнього цензу, тобто збільшення середнього терміну навчання і структурних зсувів з певних напрямів професійної діяльності. Удосконалення робочої сили є об'єктивною закономірністю розвитку виробничих сил в умовах НТП, формою реалізації зростаючої потреби сучасного виробництва у більш кваліфікованому сукупному робітникові і складає головний зміст процесу формування вертикальної мобільності. Показником вертикальної мобільності може слугувати підвищення або зниження кваліфікації, яка виступає як індивідуальна властивість робітника. Оскільки кваліфікація є суспільною категорією, її набуття пов'язане з низкою об'єктивних суспільних обмежень. Можливості робітника в набутті кваліфікації, тобто його вертикальна мобільність, також

лімітовані історичними, соціальними та індивідуальними межами кваліфікації.

Сучасні форми розподілу праці, поряд зі значним вивільненням робочої сили і зростанням безробіття, забезпечують збереження і розвиток кваліфікованої частки робітників. Закріплення робітників за класичною схемою відбувалось як прикріплення до одного робочого місця, а сьогодні поширюється практика прикріплення до певного підприємства, фірми шляхом реалізації вертикальної мобільності. Так, у Швеції чисельність вивільненої робочої сили протягом п'яти років у 90-х роках дорівнювала загальній чисельності працюючих, тобто у середньому кожний робітник змінив робоче місце. При цьому рівень безробіття не перевищував 2,0 %. Втрати держави на проведення активної політики зайнятості без врахування витрат на допомогу по безробіттю становили 6,0 % державного бюджету [4; с. 79]. Для наукомістких галузей у США вже на початку 80-х років типовою була зміна роботи раз на два роки. Як наслідок, зростає професійна мобільність, послаблюється ототожнювання праці з однією професією, полегшується перехід від однієї роботи до іншої, розширюються можливості «знайти себе» і вибір альтернативного способу життя. Слід зазначити, що основним критерієм кваліфікації робітника сьогодні стали його загальноосвітній ценз, творчі здібності, а не стаж роботи, як це було раніше. Вміння швидко адаптуватися до нових вимог виробництва в умовах ринкових перетворень стоїть дуже гостро. Процес кваліфікаційного розвитку привів до виникнення висококваліфікованої робочої еліти — «золотих комірців», яким притаманний високий матеріальний і соціальний статус, автономність у праці, співробітництво з дослідниками, участь у створенні нової продукції, можливість професійного зростання і посадового просування.

Новітня еволюція кваліфікації робочої сили веде до вагомих соціально-економічних наслідків, оскільки впливає на відносини влади і власності. Володарі знань вважають їх найважливішим ресурсом сучасності й особистою інтелектуальною власністю, розглядаючи їх як обґрунтування свого права на присвоєння праці замість її нового відчуження, як інтелектуальний капітал, що поєднується з матеріальними і фінансовими ресурсами власників засобів виробництва. Враховуючи те, що виробництво все більшою мірою залежить від ступеня ефективності

використання знань, можна зробити висновок про часткову деструкцію приватної власності.

Сучасні висококваліфіковані робітники тісно пов'язують свою власність на знання з правом участі в економічній владі, з правом заперечувати некомпетентні рішення тих, чиє панування спирається на традиційні види власності у виробництві, хто узурпує його нові ресурси — знання та інформацію. Проблема влади, за думкою Дж. Гелбрейта, Д. Белла, Ж. Фурестьє, може загостритись вже у цьому тисячолітті, тому є нагальна потреба в її скорішому вирішенні методами соціальної інженерії. Відчуження знань як новий різновид експлуатації є сучасним проявом тейлорівської концепції праці і загрозою нової стратифікації значного контингенту робочої сили.

Компанії у економічно розвинених країнах впроваджують політику по кваліфікаційному розвитку робочої сили і дифузії власності з метою протистояти зворотному рухові у соціокультурній еволюції виробництва. Фірми фінансують системи виробничого навчання, заохочують широку спеціалізацію, роблячи ставку на конвергенцію робочої сили через розширення її кваліфікованої частини. Значної інтенсивності процеси детейлоризації набули у Німеччині, де традиційно високу оцінку мали кваліфікація і компетентність робітників, з меншою швидкістю вони розвиваються у Великій Британії, США, Франції [2; с. 18—30].

Застосування висококваліфікованої праці має тенденцію до постійного нарощування; будуть зростати і витрати праці, особливо тієї частини, що забезпечує функціонування виробництва. Якщо раніше отриманих професійних знань і навичок робітникові вистачало на все трудове життя, то сьогодні в умовах НТП період обертання робочої спеціальності значно скоротився й у більшості випадків не збігається з періодом трудової діяльності індивідууму. Робітник за своє активне економічне життя змушений змінити 3—4 спеціальності, причому із кожною зміною його професійний рівень повинен зростати.

Таким чином, проблема мобільності не зводиться лише до зміни кваліфікації, від якої значною мірою залежить рівень добробуту робітника, і не до наявності коштів та засобів для своєчасної профпідготовки, а й до можливості здійснення вимушеного переходу до нового або зміненого роду діяльності за умов мінімальних матеріальних і моральних збитків. Перед суспільством постає завдання: вирішити суперечність між

потребами НТП у якісно новій робочій силі і забезпеченням різноманітних галузей процесу суспільного виробництва достатньою кількістю робітників, що відповідають його вимогам. Так, США вже впритул зіткнулись із нагальною проблемою перенавчання робітників багатьох професій і кваліфікацій у найкоротші терміни й у великих масштабах. «На прикладі США особливо наочно проявляється той факт, що недостатня горизонтальна мобільність є однією з важливіших причин структурного та технологічного безробіття» [1; с. 132].

Показниками розвитку горизонтальної мобільності можуть слугувати: питома вага примусових звільнень у загальному числі випадків звільнень; крок мобільності, тобто максимально можливе віддалення робітника від його базової спеціальності у разі зміни роботи. При цьому слід враховувати що «витрати по просуванню, обумовлені переходом від професії сільськогосподарського робітника до керівника виробництва, можуть бути колосальними, а витрати, пов'язані ... з переходом від професії власника невеликої крамниці до професії власника великого магазину, можуть бути незначними. Такі самі міркування правомірні й при аналізі тих витрат, які містять усі суб'єктивні витрати, пов'язані з необхідністю залишити дім і переїхати в інше місце. Вірогідно, витрати такого роду при одному пересуванні на тисячу миль набагато перевищать ті витрати, які будуть потрібні при двохстах переміщеннях на п'ять миль» [5; с. 116].

Прискорення темпів життєвих циклів технологій призвело й до прискорення старіння професійних знань робітників суспільного виробництва. У ринковому виробництві горизонтально мобільним може вважатися робітник, який володіє не тільки галузевою мобільністю, а й, перш за все, необхідним передумовами для зміни конкретного різновиду професійної діяльності. При цьому може спостерігатися макромобільність — здатність до зміни галузі при одночасній зміні виду професійної діяльності, а також мікромобільність — тяжіння робітника до вузької групи однорідних галузей або однієї галузі і значна кількість переходів на інші роботи за умов зберігання колишнього виду професійних занять. Зміна роду професійних занять або галузей виробництва (якщо вона не викликана скороченням заробітної плати, загрозою безробіття або погіршенням загального соціального статусу) є важливим показником високої горизонтальної мобільності. Вона свідчить про наявність у робітника достатнього діапазону галузевих і

професійних можливостей, які є необхідною компонентою для пристосування до змін в умовах сучасного виробництва.

Отже, у зв'язку з неминучою структурною перебудовою економіки України горизонтальна мобільність робочої сили прискорює свою динаміку.

Резюмуючи викладене вище, можна зробити такі висновки:

- професійна мобільність робітників зростає невеликими темпами внаслідок недостатнього фінансування системи освіти та часткового зупинення виробництва;
- на вертикальну професійну мобільність впливають фактори технічного та технологічного ускладнення виробництва, поява особливого ресурсу сучасності — знань, власники якого розцінюють його як інтелектуальний капітал;
- структурні зсуви, науково-технічний прогрес змінюють характер праці й викликають появу нових галузей та професій, таким чином відбувається горизонтальне пересування робітників — горизонтальна мобільність;
- якісне поновлення трудових ресурсів може відбуватися шляхом конвергенції виробництва і освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Еришов С. А.* Проблемы рабочей силы в развитых капиталистических странах. — М.: Мысль, 1994.
2. *Иноземцев В.* Творческие начала современной корпорации // Мировая экономика международные отношения. — 1997. — № 11. — С. 18—30.
3. *Кондратьев Н. Д.* Основные проблемы экономической статистики и динамики. — М.: Экономика, 1993.
4. *Мухаметлаптов Ф.* Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы управления. — Башк. кн. изд-во, 1990.
5. *Пигу А.* Экономическая теория благосостояния. — М.: Прогресс, 1985.

Венгер А. М.

Національний педагогічний університет
імені М. Драгоманова, м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКОСТІ ПРАЦІ І МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ