

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ АКТИВІВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У наш час, коли набуття наукових знань та інформації посідає домінуючу позицію, а фізична праця поступається місцем розумовій, людина стає головним інформаційним ресурсом і найвищою цінністю суспільства. Зростання значення інтелектуальної діяльності і ролі людини в суспільно-виробничому процесі веде до того, що запас знань, навичок, здібностей, здоров'я, притаманних людині, набуває форм капіталу. У зв'язку з цим питання, що пов'язані з дослідженням проблем формування, збереження і підвищення ефективності використання людського капіталу в Україні вкрай актуальні та важливі.

Розвиток глобалізаційних процесів, що нині відбуваються, супроводжується становленням якісно нових умов ринкового господарства і передбачає формування єдиного світового ринкового простору. На тлі глобалізації економіки розвиваються принципово інші економічні зв'язки і виробничі відносини, що обумовлені швидкими технологічними змінами, формуванням системи міжнародного поділу праці, розвитком світової інфраструктури та світової валютної системи, стрімким зростанням світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, міжнародною міграцією населення.

Глобалізація світової економіки зняла еміграційні бар'єри для переміщення робочої сили у міжнародному територіальному просторі, зокрема, з метою пошуку нового місця роботи. Створення глобального ринку праці супроводжується підвищенням мобільності робочої сили. Отже, актуальними є проблеми, пов'язані з трудовою мобільністю, а саме, територіальною мобільністю населення (міграцією). Українцям необхідним є вивчення сутності трудової міграції, її впливу на соціально-економічний розвиток країни у розрізі концепції людського капіталу.

Трудова мобільність досліджується представниками суспільних наук, перш за все економістами та соціологами, що обумовлено її великою соціально-економічною значущістю.

Мобільність як соціальна категорія означає перехід особи з однієї суспільної групи, прошарку (професійних, релігійних, класових) до інших. Дослідженню мобільності з позиції соціально-трудо-вих переміщень присвячені роботи таких учених, як Н. В. Коваліско [5], А. В. Доріна [4].

Економісти і демографи, як правило, зосереджені на вивченні економічних аспектів мобільності, зокрема на міграційній рухливості робочої сили. Теорія та практика трудової міграції, її роль та місце в системі всіх міграційних переміщень населення висвітлені у працях таких учених, як М. Д. Романюк [7], С. Ю. Аксьонова [1] та ін. Суттєвого значення у вивченні трудової мобільності набуває необхідність проведення системного соціологічного та економічного аналізу трудової мобільності, що знайшло своє відображення в роботах І. Л. Петрової [6] та ін.

Особливо актуальним за сьогоденних умов є дослідження трудової мобільності як елемента людського капіталу.

Проблема людського капіталу набула актуальності в економічних і соціальних дослідженнях у другій половині ХХ ст., коли в умовах науково-технічної революції виник дефіцит висококваліфікованих кадрів. Зрештою, увага наукових досліджень змістилась з процесів використання робочої сили на процеси створення якісно нової робочої сили. Зростання уваги економістів до ідеї людського капіталу та інтенсивний розвиток цього напрямку за економічної теорії в останні десятиліття викликані необхідністю врахування нових пріоритетів економічного розвитку, що пов'язані зі зміною ролі людини в суспільно-виробничому процесі.

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування і приносить тривалий економічний ефект [3, с. 31].

Згідно з положенням теорії людського капіталу, формування людського капіталу відбувається за рахунок інвестицій у процес створення продуктивних здібностей людини. Відповідно до основних активів людського капіталу інвестиції в людський капітал здійснюються за такими напрямками: освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища), підготовка на виробництві, охорона здоров'я, міграція, пошук економічно важливої інформації, виховання дітей та ін.

У дослідженні теорії та практики людського капіталу значну увагу приділено таким видам капіталовкладень у людину, як

освіта та зміцнення здоров'я [3; 2 та ін.]. Це пов'язано насамперед з тим, що, по-перше, більшість методів економіко-статистичного аналізу вкладень у людський капітал стосуються вимірювання ефективності освіти та професійної підготовки; по-друге, витрати на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, що робить оцінювання витрат на освіту та очікуваних вигід від її отримання більш конкретним; по-третє, інвестиції в освіту й охорону здоров'я привертають особливу увагу науковців, оскільки визначають розвиток економіки в майбутньому та пов'язані із зростанням людського капіталу.

Такі ж види капіталовкладень у людину, як витрати на міграцію, пошук інформації про ціни й доходи, які мають короткостроковий характер і визначають використання резервів людського капіталу, ще мало досліджені. Проте заходи, що пов'язані з міграцією носіїв людського капіталу, є важливим та необхідним напрямком інвестицій у людський капітал.

Слід зазначити, що досі чітко не визначено змістовне навантаження понять мобільність та міграція, побудоване на основі концепції людського капіталу.

За нашими дослідженнями, найбільш часто для позначення мобільності використовують термін «рух», маючи на увазі переміщення (пересування, розподіл, перерозподіл) робочої сили. У багатьох випадках не робиться різниці між поняттям «мобільність» та поняттям «міграція робочої сили», а тому виникають труднощі в розумінні цих термінологічних понять у процесі дослідження людського капіталу.

У дослідженнях трудової мобільності можна виділити два основні підходи — економічний і соціальний. Одночасно з цим в багатьох дослідженнях обидва підходи співіснують і не відрізняються один від одного.

В економічних дослідженнях мобільність розглядається з позицій удосконалення професійно-кваліфікаційного складу працівників, розвитку зміни праці, підвищення матеріального становища працюючих тощо [6, с. 228; 2, с. 110]. Соціологи ж до вивчення трудової мобільності підходять з позиції соціальної структури суспільства, її елементів, зв'язків, відносин і взаємодій [5, с. 21]. При цьому як економісти, так і соціологи чітко не розмежовують поняття «мобільність» та «міграція», використовуючи їх одночасно для позначення руху робочої сили.

На сучасному етапі розвитку теорії мобільності населення вчені вже відійшли від розуміння мобільності як механічного руху. До наукового обігу вводиться поняття «інтелектуальна мобіль-

ність людини», що являє собою усвідомлену здатність збирати, аналізувати та використовувати зростаючі потоки інформації. Відповідно до теорії людського капіталу мобільність виділяється у окремий, не менш важливий ніж освіта та здоров'я актив людського капіталу, а витрати, що пов'язані з мобільністю, зокрема міграцією носіїв людського капіталу, розглядаються як важливий напрям інвестицій у людський капітал.

Зміни, які відбулись в нашій країні зі становленням принципово нових умов господарювання, трансформація суспільно-економічних відносин обумовили необхідність розробки нових підходів до вивчення міграційних процесів та вирішення проблем, що з ними пов'язані. Сучасні умови функціонування економіки вимагають глибокого осмислення та вивчення причинно-наслідкових зв'язків мобільності та міграції робочої сили, виявлення та визначення їх сучасних домінантних тенденцій з точки зору теорії людського капіталу.

Для дослідження будь-якого явища чи процесу важливе значення має чітке використання термінології. Конкретизація змісту понять «мобільність» та «міграція» робочої сили та інших, пов'язаних з ними категорій, вкрай необхідна для визначення понятійного апарату дослідження мобільності як активу людського капіталу.

На нашу думку, поняття «трудова мобільність» можна визначити як складову частину, невід'ємний елемент людського капіталу особистості (групи), що характеризує здатність людини до цілеспрямованої зміни своєї трудової ролі і статусу, завдяки якому та соціально-економічним чинникам і факторам стають можливими різноманітні види і форми переміщень робочої сили з одних соціально-професійних груп, сфер зайнятості, видів трудової діяльності і робочих місць на інші.

Трудова мобільність є важливою складовою людського капіталу працівника і характеризує його здатність до зміни соціально-трудової позиції і якісних змін у житті. З цієї позиції мобільність — це готовність та можливість економічно активного населення змінювати соціальний статус, професійну належність, кваліфікацію та місце проживання.

З позиції теорії людського капіталу мобільність працівників виявляє себе, по суті, у таких основних формах:

- 1) міжпрофесійний рух — перехід особистості з однієї професійної групи в іншу (зміна професії, спеціальності), пов'язаний зі зміною змісту праці, тобто перехід від виконання одних конкретних виробничих функцій до інших;

2) міжкваліфікаційний рух — переміщення працівників, що супроводжується отриманням більш кваліфікованої спеціальності та переходом у іншу соціальну групу (передбачає висхідний вертикальний рух працівника);

3) рух з одного підприємства до іншого у тому ж місті, районі — тобто зміна місця роботи без зміни місця постійного проживання;

4) рух у межах території країни проживання — переїзд в інше місто з метою отримання більш вигідної (за комплексом параметрів) роботи;

5) рух, пов'язаний з перетином міждержавних кордонів, — переїзд в іншу країну (еміграція з економічних причин).

Формування мобільності як активу людського капіталу відбувається на основі природних даних особистості. За цією характеристикою мобільність індивіда розглядається подібно до таких складових людського капіталу, як освіта та здоров'я. Наявність певних індивідуальних здібностей, якими наділена людина від природи, значною, але не повною мірою визначає продуктивність людини. Природні здібності людини слід розглядати як стартовий людський капітал, тобто як такий, що зумовлює ефективність формування та нагромадження всіх складових елементів людського капіталу. Людський капітал у вигляді знань, досвіду та здоров'я формується і може бути значно збільшений завдяки інвестуванню в освіту, виховання та охорону здоров'я. Така складова людського капіталу, як мобільність є природною, але є можливість виховати чи поживавити у людини здатність адаптуватись до нових умов функціонування (формування у індивіда прагнення та готовності до якісних змін свого життя та міграції).

Слід назвати складові, які визначають рівень мобільності особистості:

- здатність до засвоєння нових знань та набуття необхідного досвіду;
- спроможність швидко реагувати на зміни соціально-економічного середовища існування особистості;
- комунікабельність у спілкуванні;
- здатність пристосовуватись до нових умов функціонування (відносно трудової діяльності та побуту);
- «прив'язаність» до місцевості проживання та оточуючих (родичів, друзів, співробітників та ін.).

Мобільність є не лише важливою складовою людського капіталу, яка впливає на темпи нагромадження продуктивних здібностей людини, а ще й є необхідною передумовою формування готовності

індивіда до міграційного переміщення. Тобто мобільність виступає у даному разі як чинник міграційної рухливості робочої сили.

Отже, трудова мобільність може бути основою трудової міграції — зміни робочого місця, що супроводжується географічним переміщенням працівника. Теорія людського капіталу розглядає витрати на міграцію як короткострокові інвестиції, які забезпечать віддачу протягом тривалого часу. В цьому розумінні заходи, пов'язані з переміщенням носіїв людського капіталу з метою пошуку кращого застосування своїм продуктивним здібностям та збільшення доходу від їх використання, є важливим напрямом інвестицій у людський капітал.

Можна виділити ряд факторів, які у сукупності з мобільністю як властивістю людського капіталу, впливають на готовність працівника до міграції:

- економічні: загальний рівень економічного розвитку регіону (країни), рівень заробітної плати, рівень життя, умови та режим праці тощо;
- соціальні: соціальні гарантії, рівень медичного обслуговування, побутового та культурного забезпечення, соціальних зв'язків і можливостей людини тощо;
- політичні: прихильність (неприхильність) до ідей панівного політичного режиму тощо;
- природно-екологічні: географічне положення, кліматичні умови, екологічна ситуація тощо;
- демографічні: вік, стать, освітній рівень тощо;
- національно-етнічні: менталітет, мова, культура, звичаї, релігійні вподобання тощо.

Причини трудової міграції мають в основному економічний характер і можуть бути зведені до таких характеристик:

- 1) відмінності у рівні економічного розвитку окремих країн (регіонів) і відповідно в умовах життєдіяльності;
- 2) національні (регіональні) відмінності у рівні оплати праці;
- 3) наявність масового безробіття у країнах, які трансформуються;
- 4) вплив міжнародного руху капіталу;
- 5) бажання працівників одержувати більші доходи від використання свого людського капіталу;
- 6) різні можливості реалізувати свої знання для освічених висококваліфікованих працівників.

Переважає частина людей приймає рішення про переїзд з економічних причин, тобто факт збільшення доходів після переїзду є для працівника основною причиною міграції. Отже, міграція на-

селення відбувається у напрямку із районів з низьким рівнем оплати праці і обмеженими можливостями працевлаштування в ті регіони, де ці фактори суттєво вищі.

Теорія людського капіталу доводить, що найбільш інтенсивні потоки мігрантів спрямовані в райони з кращими можливостями для отримання роботи з високими доходами, проте вони не завжди виходять із районів з найбільш низькими заробітками. Причиною такого результату є той факт, що в бідніших регіонах мешкають люди з більш низьким рівнем не лише добробуту, а й освіти і професійної підготовки, тобто їх можливості до зміни місця проживання та працевлаштування після переїзду значно зменшені.

Трудова мобільність може бути ініційована роботодавцем (наприклад, примусовим звільненням працівника) або самим працівником. У першому варіанті переміщення працівника є примусовим і, у більшості випадків, відповідає інтересам роботодавця, а не працівника. У другому ж варіанті — прийняття рішення змінити роботу, переїхати або зробити те і інше здійснюється на розсуд самого працівника і в його власних інтересах. У світлі концепції людського капіталу трудова мобільність розглядається як добровільна мобільність, тобто яка ініціюється працівником.

Теорія людського капіталу розглядає добровільну трудову мобільність як короткострокові витрати (інвестиції), які здійснюються з метою отримання довгострокових вигод у майбутньому. Виходячи з цього, рішення про зміну місця роботи або переїзд буде раціональним, коли цінність вигод, пов'язаних з мобільністю, буде перевищувати матеріальні та моральні витрати.

Для розвитку теорії людського капіталу важливим є вивчення проблем і передумов формування індивідуальної трудової мобільності як складового елемента і необхідної умови нагромадження людського капіталу, розробка методів оцінки ефективності інвестицій у підвищення мобільності робочої сили (зацікавленість у зростанні якості свого людського капіталу) та ефективності витрат на територіальне переміщення (міграцію) з метою кращого використання людського капіталу.

Зміни, які відбулись у перехідний період, розширили можливість вільного вибору напрямів використання людського капіталу. На ринку праці почали цінувати такі важливі властивості робочої сили, як здатність і готовність працівників до зміни робочого місця, їх конкурентоспроможність, зацікавленість у навчанні, перенавчанні та безперервній освіті. Спроможність і готовність працівника не тільки змінити місце роботи, але й змінити місце проживання — характеризують поняття мобільності робочої сили.

На нашу думку, поняття «трудова мобільність» можна визначити як складову частину, невід’ємний елемент людського капіталу особистості (групи), що характеризує здатність людини до цілеспрямованої зміни своєї трудової ролі і статусу, завдяки якому та соціально-економічним чинникам і факторам стають можливими різноманітні види і форми переміщень робочої сили з одних соціально-професійних груп, сфер зайнятості, видів трудової діяльності і робочих місць на інші.

Трудова мобільність виступає основою трудової міграції — зміни місця роботи, що супроводжується географічним переміщенням працівника. Теорія людського капіталу розглядає витрати на міграцію як короткострокові інвестиції, які забезпечать віддачу протягом тривалого часу. В цьому розумінні заходи, пов’язані з переміщенням носіїв людського капіталу з метою пошуку кращого застосування своїм продуктивним здібностям та збільшення доходу від їх використання, є важливим напрямом інвестицій у людський капітал.

Трудову мобільність необхідно розглядати як необхідний атрибут ринкових відносин, як процес, тісно пов’язаний зі свободою вибору місць і видів трудової діяльності, під час якого формуються умови для вільного розвитку людини і реалізації її людського капіталу.

Література

1. Аксьонова С. Ю. Демоекономічні взаємозв’язки міграції населення України: Дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. — К., 1996. — 272 с.
2. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. — 161 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
4. Дорин А. В. Экономическая социология. — Минск: Экоперспектива, 1997. — 254 с.
5. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці: Дис... канд. соціол. наук: 22.00.07 / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. — Львів, 1999. — 184 с.
6. Петрова І. Л., Коваліско Н. В. Трудова мобільність: соціологічний та економ. Аналіз / Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. — К: НАН України. — Вип. 9. — 1999. — С. 226 — 236.
7. Романюк М. Д. Методологія і практика регулювання міграційного руху населення за умов перехідної економіки: Дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Рада з вивчення прод. сил України. — К., 1999. — 436 с.