

УДК 331.524

Дзямулич М.І., к.е.н., доцент,

Потьомкіна О.В., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

МЕХАНІЗМИ ТА ВАЖЕЛІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

У статті проведено дослідження основних тенденцій мобільності робочої сили на ринку праці України, а також обґрунтовано необхідність формування організаційно-правових передумов посилення професійної мобільності робочої сили в умовах ринкових трансформацій, актуалізовано підходи щодо необхідності підвищення професійної та професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили.

Ключові слова: робоча сила, ринок праці, мобільність робочої сили, зайнятість, економічний розвиток.

Dziamulych M., Potiomkina O.

MECHANISMS AND IMPORTANT REGULATIONS OF PROFESSIONAL MOBILITY OF LABOR

The article analyzes the main tendencies of labor mobility in the labor market of Ukraine, as well as substantiates the necessity of formation of organizational and legal preconditions for increasing the professional mobility of the labor in the conditions of market transformations, updated approaches to the need to increase the professional and professional qualification of labor mobility.

Keywords: labor, labor market, labor mobility, employment, economic development.

Дзямулич Н., Потемкина Е.

МЕХАНИЗМЫ И РЫЧАГИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В статье проведено исследование основных тенденций мобильности рабочей силы на рынке труда Украины, обоснована необходимость формирования организационно-правовых предпосылок усиления профессиональной мобильности рабочей силы в условиях рыночных трансформаций, актуализированы подходы к необходимости повышения профессиональной и профессионально-квалификационной мобильности рабочей силы.

Ключевые слова: рабочая сила, рынок труда, мобильность рабочей силы, занятость, экономическое развитие.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах інтенсифікації економічного та технологічного розвитку суспільства та поширення глобалізації світової економіки особливого значення на ринку праці набуває мобільність робочої сили, що є обов'язковою умовою успішності технологічних інновацій. Сучасна парадигма трудової зайнятості в даному аспекті розглядає два види мобільності: зовнішній (найбільш кваліфіковані кадри запрошуються зі сторони) та внутрішній (кадри підвищують свою кваліфікацію та перенавчаються всередині галузі, на підприємстві).

Вважається, що стратегія внутрішньої мобільності є доцільніша і дозволяє краще використовувати кваліфіковану робочу силу. Кожен із видів трудових переміщень – професійно-кваліфікаційний (у рамках внутрішньої мобільності), територіальний та галузевий (у рамках зовнішньої мобільності) – виконують певні функції у формуванні ринку праці і певним чином регулюються. Відтак, особливого значення набуває

необхідність дослідження особливостей професійної мобільності робочої сили на ринку праці України, зокрема – в аспекті його інтеграції у світовий ринок праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення даної проблеми. Наявне різноманіття підходів щодо розуміння та визначення особливостей механізму професійної мобільності робочої сили спричиняє потребу більш детального осмислення досліджень у даній сфері. Значні напрацювання стосовно вивчення даних процесів на ринку праці опрацьовані такими дослідниками, як: О. Грішнова, Дж. Данлоп, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, Г. Мімандусова, П. Мейер, Л. Торгова, Т. Шульц. Водночас, залишаються потреба у вирішенні певних теоретико-методологічних аспектів необхідності підвищення професійної та професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили.

Цілі статті. Метою роботи є дослідження основних тенденцій мобільності робочої сили на ринку праці України, а також обґрунтування необхідності формування організаційно-правових передумов посилення професійної мобільності робочої сили в умовах ринкових трансформацій.

Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Як відомо, підвищення рівня професійної мобільності передбачає, що працівники повинні відчувати потребу в зміні виробничих зв'язків, у встановленні нового рівня відповідальності та ризику. 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 [5, с. 81]. Об'єктивними передумовами професійної мобільності є:

- зміни в технічній базі виробництва, викликані науково-технічним прогресом, які в свою чергу призводять до зміни професійної структури працівників, виникненню нових видів трудової діяльності та відмиранню старих;
- зростання продуктивності праці, що дозволяє забезпечити потреби ринку у певних видах продукції чи послуг за допомогою меншої кількості працівників, що тим самим створює передумови для вивільнення робочої сили;
- зміна обсягів виробництва продукції або послуг в результаті зниження потреби в них, або їх неконкурентоздатності;
- підвищення працівником власної кваліфікації, отримання спеціальної, середньої або вищої освіти.

Загалом, технологічна та структурна перебудова галузей економіки, з одного боку, як правило призводить до зникнення робочих місць, а з іншого – до появи нових вакансій. Проблеми виникають в тому випадку, коли ці зміни не супроводжуються адекватними змінами якості робочої сили, що є однією з причин структурного безробіття. Тому посилення професійної мобільності працівників є одним з шляхів запобігання таким кризам. Так, аналізуючи стан ринку праці в Україні, можна відмітити, що саме структурні зрушення в економіці (скорочення штатів, ліквідація та реорганізація підприємств і організацій) спричинили посилення професійної мобільності, причому збільшення безробіття, зміни працівниками роботи, професії, галузі тощо носили вимушений характер саме завдяки негативному характеру зрушень в економіці.

Варто звернути увагу на те, що професійна мобільність є одинична та суспільна. В першому випадку фактично відбувається закінчення виконання працівником трудових функцій по наявній спеціальності і включення його в трудову діяльність в новій якості при отриманні необхідної професійної підготовки; а в другому випадку відбувається процес перерозподілу робочої сили у відповідності з передумовами,

зазначеними вище. Виділимо той факт, що оцінка рівня професійної мобільності працівників є важливою умовою аналізу використання робочої сили.

В цьому аспекті варто згадати поняття «диспонібільність», яке означає не лише пристосованість працівників до нових умов праці, але й намагання змінити останні, забезпечити технічне оснащення робочих місць на основі передових технологій, технічних засобів і організації виробництва. Диспонібільність неможлива без включення у цей процес підприємництва, яке може розвиватися лише за постійного удосконалення виробничого процесу [4, с. 92]. Оскільки підприємництво виступає важливим фактором ефективного використання робочої сили у виробничому процесі шляхом створення належних умов праці та застосування стимулів до її продуктивності, то підприємці є активними суб'єктами процесів використання робочої сили, зокрема, в галузі її професійної і територіальної міграції. А факторами, що визначають гнучкість цих процесів в сучасних умовах є гнучкість праці та висока мобільність робочої сили.

Однак, виходячи з позицій сьогодення, зазначимо, що виникнення професійної мобільності робочої сили в Україні значною мірою є вимушеною, адже переважними нині є структурно-регресивні форми її руху в умовах падіння попиту на неї, що значно ускладнює досягнення збалансованого стану територіальних ринків праці та нормалізації процесів обороту робочої сили. Так, відсутність потреби у великій кількості працівників різноманітних спеціальностей чи падіння престижності певних професій, зумовлене передусім низьким рівнем заробітної плати і врешті-решт, прогресуюче безробіття спонукають людей до зміни професій, пошуку шляхів реалізації себе в інших галузях суспільного виробництва.

З іншого боку, розвиток науково-технічного прогресу сприяє виникненню нових галузей, ускладненню існуючих технологій тощо. Саме це є причиною виникнення нових професій, які потребують від працівників більш високих професійних якостей та вищого рівня освіти. Таким чином, удосконалення робочої сили, підвищення її якості та професійної відповідності, зумовлене науково-технічним прогресом, є головною причиною процесу формування професійної та кваліфікаційної мобільності робочої сили. Якщо раніше отриманих професійних знань та навичок робітникам вистачало на все життя, то сьогодні, в умовах науково-технічного прогресу робітник за своє активне економічне життя змушений змінити 3 – 4 спеціальності, причому з кожною його зміною повинен зростати і його професійний рівень [5, с. 87]. Такі тенденції ми можемо спостерігати на прикладі розвинених країн світу, де під впливом технічного прогресу, що супроводжувався реформою організації виробничого процесу спостерігалось зростання чисельності кваліфікованої робочої сили, здатної освоювати нову техніку. Це призвело до зміни у її професійно-кваліфікаційній структурі. В її складі збільшувалась частка управлінських кадрів, наукових працівників та інженерно-технічного персоналу. До середини 90-х років ці категорії працівників становили більше 1/3 економічно активного населення в США, Канаді та Великобританії і більше, ніж 1/4 у Франції та Німеччині [1, с. 4]. Відповідно, зростання професійної мобільності робочої сили мало велике значення для соціально-економічного розвитку даних країн з точки зору інтенсивного забезпечення економіки кадрами відповідних професій та кваліфікацій. Хоча для економіки в цілому наявність різноманітних професій є об'єктивною умовою професійної мобільності. В той же час, для окремого працівника оволодіння певною професією у ряді випадків є фактором, що обмежує професійну мобільність, зокрема, в залежності від рівня освіти даного працівника.

Як вже зазначалося, в Україні за останні десять років майже наполовину зменшилася зайнятість у науково-технічній діяльності. Відповідно, існує певна невідповідність структури робочої сили в Україні вимогам інтенсивного економічного розвитку, що, звичайно, зумовлює відставання нашої країни у розробці та впровадженні

досягнень науково-технічного прогресу від розвинутих країн світу. Відповідно, такі зміни у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятого населення значно вплинули на професійну мобільність вивільнюваної робочої сили. Принципова різниця між такими тенденціями в Україні та розвинутих країнах світу полягає у збільшенні відповідного рівня зайнятості у цих країнах.

Крім того, рівень професійної мобільності робочої сили значною мірою залежить від віку. Так, молоді працівники, вперше включаючись у трудову діяльність не завжди відразу адаптуються до тих чи інших умов праці. Однак, в міру пристосовуваності до них, їх мобільність знижується. В той же час, працівники зі стажем роботи на одному робочому місці понад 10 років мають найменший рівень професійної мобільності.

Таким чином, проблема професійної мобільності полягає не лише в зміні кваліфікації, від якої залежить рівень добробуту працівника, і не в наявності коштів для професійної підготовки, але й у наявності можливостей для здійснення вимушеного переходу до нового або сумісного роду діяльності за умов мінімізації матеріальних і моральних збитків людини. Нині постає проблема вирішення суперечності між потребами науково-технічного прогресу у якісно новій робочій силі та забезпеченням різноманітних галузей достатньою кількістю працівників, що відповідають вимогам сучасного виробництва. Тобто, на перший план суспільних потреб виходить горизонтальна мобільність робочої сили, яка передбачає не кардинальну зміну професії, що вимагає значних часових та фінансових затрат, а перенавчання чи застосування знань та навичок робітника у суміжних до його попереднього заняття галузях. Така мобільність дозволяє значно економити час на перепідготовку та професійне навчання працівників і дає змогу в короткий термін вирішити проблеми населення з пошуком нового місця роботи.

Недостатнє вирішення проблем горизонтальної мобільності робочої сили може мати негативний вплив на стан ринку праці. Так, на прикладі США наочно проявляється той факт, що недостатня горизонтальна мобільність є однією з найважливіших причин структурного та технологічного безробіття. Показниками ж розвитку горизонтальної мобільності можуть бути: питома вага примусових звільнень у їх загальному числі; крок мобільності, тобто максимальне можливе віддалення робітника від його базової спеціальності у разі зміни роботи тощо.

Науково-технічний прогрес, впровадження сучасних технологій виробництва, скорочення виробничих циклів значно впливають на процес старіння професійних знань та навичок робітників. Тому проблема професійної мобільності робочої сили й вирішується за рахунок горизонтально мобільних працівників, які володіють не лише галузевою мобільністю, але й мають можливості та наявні передумови для зміни конкретного виду своєї професійної діяльності. Варто зазначити, що 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 професійних та галузевих можливостей, які є необхідною компонентою для пристосування до змін в умовах сучасного виробництва. Мається на увазі той факт, що в залежності від своєї кваліфікації та кількості професійних знань горизонтальна мобільність працівників може обмежуватись вузькою групою галузей в одному випадку та бути достатньо широкою для зміни не тільки галузі, а й професії взагалі.

Таким чином, прискорення динаміки горизонтальної мобільності робочої сили в Україні є неминучим фактом, який пов'язаний із структурними зрушеннями в економіці, її кардинальною перебудовою, переходом виробництва на новий рівень,

зумовлений об'єктивними вимогами ринкової економіки і, відповідно, більш жорсткими вимогами до працівників.

В українській економіці значення ринкових факторів, в першу чергу, рівня заробітної плати, у зміні рівня зайнятості по галузям, а відповідно і посилення професійної мобільності робочої сили посилюється і вплив цих факторів набуває більш яскравого вигляду (аналіз – у додатку Д). В половині розглянутих галузей існує тісний зв'язок між змінами у рівні заробітної плати та рівнем зайнятості. В будівництві, торгівлі, галузях освіти, науки та культури, де мало місце зниження середньомісячного рівня заробітної плати в порівнянні з середнім по Україні відбулося зменшення долі зайнятості. В той же час у сферах економіки (фінансування, страхування, апарат органів державного управління), підвищився рівень галузевої заробітної плати, доля зайнятості збільшилась. І хоча певний суб'єктивний вплив на такі зміни присутній, однак загальна їх тенденція з врахуванням особливостей функціонування певних галузей дозволяє проводити прогнозування таких змін саме за дією ринкових факторів.

Варто однак звернути увагу на те, яким саме чином взаємопов'язані нова й стара професії працівника. Зрозуміло, що людина прагне якнайшвидше знайти роботу, або змінити її на більш вигідну з точки зору матеріального добробуту. Тому перенавчання, яке проводиться з метою освоєння нового виду діяльності повинно бути певним чином пов'язане з попередньою професією людини. Це дозволяє не тільки зекономити час на підготовку, але й зробити її більш якісною, адже ґрунтовне вивчення будь-якої професії вимагає досить багато часу для досягнення якісної підготовки. Тому сумісність нової та старої професій є необхідністю при проведенні перенавчання робочої сили. Ще одним фактором, що впливає на перепідготовку є той факт, що підприємства та організації, що відчувають потребу у працівниках не бажають і часом просто не мають змоги чекати, доки потенційний кандидат на дану посаду пройде ґрунтовну перепідготовку. Як зазначає Г. Мімандусова, такий фактор значною мірою стримує роботу по професійній підготовці вивільнених громадян і незайнятого населення [3, с. 37]. Тому в даному аспекті сумісність професій відіграє досить важливу роль, адже в такому випадку працівник може пройти курс навчання на практиці безпосередньо на новому робочому місці.

Таким чином, наголошуючи на необхідності підвищення професійної та професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили, ми можемо визначити наступні причини такої необхідності:

1. Більша пристосованість та готовність населення до зміни роду занять, професії є фактором, який об'єктивно впливає на вирішення проблеми безробіття та скорочення терміну пошуку роботи для вивільнених працівників.

2. Високий рівень професійної мобільності робочої сили дозволяє швидко вирівнювати дисбаланс між попитом та пропозицією на неї відповідно до ринкових законів, що впливає на стабілізацію та ефективний розвиток тих галузей економіки, які відчувають потребу у працівниках певної професії чи кваліфікації.

3. Підвищення рівня професійної та галузевої мобільності виступає додатковою можливістю населення адекватно реагувати на поточні зміни на ринку праці і, відповідно, покращувати рівень свого добробуту шляхом зміни роду зайнятості відповідно до його економічної та матеріальної привабливості.

4. Можливість зменшення загального навантаження на ринок праці в часі шляхом підвищення інтенсивності обороту робочої сили.

5. Можливість подолання розбалансованості та диспропорцій на ринку праці шляхом стимулювання трудових міграцій, в тому числі – міжнародної мобільності робочої сили.

Однак, значною перешкодою зростання мобільності робочої сили є як індивідуальні, так і соціальні бар'єри. Однак, якби можливості мобільності робочої сили на ринку праці були ідеальними, то заробітна плата кожного індивіда (після «вирівнювання» відмінностей в умовах праці) відповідала б його «людському капіталу», а різниця в заробітній платі визначалася б ендогенною продуктивністю праці кожного робітника. Торкаючись перешкод мобільності робочої сили, ми можемо визначити наступні:

- недостатній рівень освіти;
- недостатня професійна підготовка та кваліфікація;
- проблеми географічної мобільності;
- труднощі з професійною мобільністю;
- високі фінансові витрати просторових переміщень;
- персональний ризик, пов'язаний з мобільністю;
- відсутність інформації про ринок праці.

Таким чином, врахування даних проблем є досить важливим при регулюванні чи стимулюванні мобільності робочої сили. На жаль, більшість перерахованих перешкод знаходяться поза сферою контролю зі сторони індивідуального працівника. Ця обставина потребує залучення державних органів у процес регулювання ринку праці, особливо при вирішенні проблем вертикальної мобільності робочої сили.

На нашу думку, загальне підвищення інтенсивності професійної, галузевої та інших видів мобільності працездатного населення має бути відповідним чином врегульоване як законодавчо, так і з точки зору пріоритетності їх перерозподілу. І дійсно, стимулювання населення до зміни сфери зайвості виключно з позиції орієнтації на працедефіцитні галузі чи просто галузі економіки, що інтенсивно розвиваються було б неправильним, оскільки можлива ситуація, коли привабливою стає робота, котра вимагає від працівників низхідної вертикальної мобільності, яка характеризується зниженням кваліфікації виконуваних робіт. Загальновідомо, що лише продуктивна зміна сфери прикладання праці з підвищенням загального професійного та кваліфікаційного рівня робочої сили приносить дійсно довгострокову вигоду як для окремого працівника, так і для економіки країни в цілому. Отже, в цьому аспекті необхідним є цільове регулювання вивільнених працівників з метою їх територіально-галузевого перерозподілу на користь наукомістких виробництв, соціально орієнтованих видів діяльності, галузей, які працюють на споживчий ринок. Вирішення такої потреби полягає у повному синхронному використанні сучасних методів макро- і мікроекономічного впливу на загальнодержавний, регіональні та локальні ринки праці з метою формування високомобільного та конкурентоспроможного робочої сили. Оскільки важливість заходів, спрямованих на зростання професійно-кваліфікаційного рівня працездатного населення є пріоритетною у процесі підвищення відповідного рівня його мобільності, то відповідно, необхідні зміни й у технологічній базі виробництва. Так, якісно новий рівень мобільності робочої сили неможливий без досягнення таких процесів, як створення необхідних технологічних умов виробництва на рівні низових економічних структур і формування відповідного соціально-економічного механізму швидкого пристосування параметрів працівників до вимог попиту на них на рівні галузей, регіонів та держави в цілому [2, с. 39].

Однією з організацій, що покликані вирішувати проблему зайнятості населення, а відповідно – здатних впливати на пропозицію робочої сили відповідного профілю та кваліфікації є, як відомо, Служба зайнятості. Однак, на жаль, в даний час ми змушені констатувати її невисоку ефективність відносно перенавчання та перекваліфікації безробітних. Так, програми перенавчання, які зазвичай пропонуються в центрах зайнятості, лише передбачають, але не забезпечують працевлаштування після

перекваліфікації і саме через це не сприяють реальному вирішенню проблеми зайнятості. Звільнені не знають, на яку галузь і професію орієнтуватись.

Отже, визнаючи пріоритетність держави у регулюванні ринку праці, ми повинні зазначити, що її дії в Україні є недостатніми для вирішення поточних і перспективних завдань щодо підготовки, збереження та функціонування робочої сили. Дійсно, в ринкових умовах держава виступає єдиним інститутом, який має здатність глобально впливати на ринок праці, регулювати його відповідно до потреб розвитку суспільства та економіки. Регулятивними засобами в цьому випадку виступають закони, підзаконні акти, державні програми і, нарешті, спеціально створені державні служби (зайнятості, охорони праці, соціального захисту тощо). Тому, визначивши необхідність посилення у загальнодержавному масштабі професійної мобільності робочої сили, ми повинні виходити з того, що єдино можливими ефективними заходами, що сприятимуть такому посиленню будуть лише конкретні дії держави як на макро-, так і на мікрорівні.

На нашу думку, створення організаційно-правових передумов посилення професійної мобільності робочої сили повинно включати в себе наступні заходи:

1. Визначення галузей, які мають найбільші перспективи для розвитку у найближчий час і, відповідно, орієнтація на підготовку та перенавчання працівників для цих галузей.

2. Визначення потенційно “небезпечних” професій з точки зору втрати роботи, чи падіння її престижності і впровадження заходів по запобіганню негативним впливам на ринок праці, стимулювання загального розширення кількості робочих місць у регіонах, де прогнозується значне вивільнення робочої сили.

3. Вдосконалення механізму перепідготовки вивільнених працівників у центрах зайнятості з гарантованим працевлаштуванням після проходження перенавчання. Прикладом цього може бути законодавче резервування вільних робочих місць на певний термін (бажано короткостроковий), протягом якого буде проводитись перенавчання безробітних.

4. Сприяння активізації перспективних напрямків економічної діяльності в поєднанні з новою професійною орієнтацією та перекваліфікацією частини працездатного населення.

5. Стимулювання населення до підвищення власної кваліфікації, розширення професійного діапазону і запобігання таким чином вивільненню кваліфікованої робочої сили.

Відтак, вирішення перелічених завдань дозволить Україні послабити, а в кінцевому результаті – подолати проблеми, які існують на внутрішньому ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Біляцький С., Хахалюк А., Мірошніченко Т. Нові світові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2002. – №4. – с. 3-8.
2. Заяць Т.А. Відтворення робочої сили України: регіональні проблеми / РВПС України НАН України. – К., 2006. – 100 с.
3. Мімандусова Г.І. Ринок праці в Україні: тенденції та перспективи (соціально-економічний аналіз) Монографія. – К.: Інститут соціології НАНУ, 1999. – 96 с.
4. Регіональна політика: методологія, методи, практика / М.І. Долішній, П.Ю. Беленький, В.Я. Бідак та ін.; М.І. Долішній (відп. ред); НАН України. Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2001. – 719 с.
5. Торгова Л.В. Сутнісні і якісні характеристики професійної мобільності трудових ресурсів // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – с. 80 – 89.

Рецензент д.е.н., професор Шубалий О.М.