

Тілікіна Н.В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили / Актуальні проблеми економіки. – К.: ВНЗ «Національна академія управління», № 11 (89) 2008. – с. 185-193.

Н.В. Тілікіна

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Анотація. У статті проаналізовані теоретичні підходи до економічних категорій «трудова мобільність» і «мобільність робочої сили», здійснено комплексну класифікацію даних термінів, зроблено висновок, що трудова мобільність – це процес трудових переміщень із конкретною метою працевлаштування зі зміною й без зміни місця проживання на певний строк. Під мобільністю робочої сили розуміється процес руху робочої сили, який іноді супроводжується зміною змістом праці, виду зайнятості й місця проживання, а також зміною кваліфікації й професійного росту.

Ключові слова: мобільність робочої сили, трудова мобільність, міграція, рух робочої сили.

Рис. 1. Літ. 20

N.V. Tilikina

THE CONCEPTUAL APPROACHES OF RESEARCH OF MOBILITY LABOUR

Abstract. In the article was analyzed the theoretical approaches to economic categories "labour mobility " and " mobility of a labour", was carried complex classification of the data terms, was made a conclusion, that the “labour mobility” is a process of labour movings with a definite purpose of employment with change and without change of a place of residing with the certain term.

Mobility of a labour is meant as process of movement of a labour, which is sometimes accompanied by change of the contents of work, kind of employment and place of residing, and also change of qualification and professional growth.

Keywords: mobility of a labour, labour mobility, migration, moving of a labour.

Постановка проблеми. Структурні перетворення в економіці, розвиток інтеграційних процесів інтенсифікували процес руху робочої сили, змінили відносини зайнятості населення й створили умови для нових видів і форм мобільності робочої сили. Дослідження мобільності робочої сили, виявлення її тенденцій і особливостей необхідні для створення ефективної системи управління трудовими переміщеннями на економічному рівні регіону, країни та усього світу.

Недостатня вивченість наслідків впливу процесів трудової мобільності на перерозподіл робочої сили обмежує можливості ефективного регулювання ринку праці та структурної перебудови економіки, що обумовлює необхідність дослідження сутності, форм, типів, видів і динаміки розвитку процесу мобільності робочої сили.

Аналіз останніх досліджень й публікацій. Теорії мобільності робочої сили присвячені роботи багатьох класиків економічної науки, вітчизняних і закордонних дослідників. Генезис наукових підходів до дослідження мобільності робочої сили, її ролі у формуванні й функціонуванні ринку праці характеризується розмаїтістю поглядів та ідей.

Серед великої кількості закордонних дослідників теорії мобільності робочої сили можна виділити, передусім, праці таких авторів, як А. Сміт [17], А. Маршалл [13], які досліджували фактори, що визначають прийняття індивідуальних рішень про зміну виду зайнятості й місця проживання.

При командно-адміністративній системі широко розглядалися трудові переміщення, які охоплювали переважно внутрішньозаводський,

внутрішньогалузевий, міжгалузевий й професійний рух робочої сили. Цим питанням присвячені праці таких авторів, як Б.Д. Бресєв [1], Е.Ф. Баранов [1], А.Е. Котляр [10].

Період переходу до ринкової економіки послужив новим етапом у дослідженні теоретичних проблем мобільності робочої сили. Тут необхідно виділити роботи Т.І. Заславської [6] і Л.Л. Рибаківського [6], М.В. Курмана [11], В.В. Онікієнка [14].

Метою даної роботи є створення методологічного забезпечення дослідження мобільності робочої сили в сучасних умовах, обґрунтування економічного змісту мобільності робочої сили, її функцій, типів, видів та форм.

Виклад основного змісту. Мобільність робочої сили є необхідною передумовою ефективного використання трудового потенціалу, попередження та подолання структурного й регіонального безробіття . Безпосередньою причиною трудових переміщень у кожному окремому випадку є невідповідність інтересів і вимог працівника щодо конкретного робочого місця, а на макроекономічному рівні – невідповідність між існуючим розподілом робочих місць та потребами моделі соціально-економічного розвитку.

Для характеристики даного руху використовується таке поняття як „мобільність”, дослідженню якого в останні роки приділяється багато уваги. Мобільність – міждисциплінарне поняття, яке вивчається різними науками.

Особливе значення дослідженню мобільності робочої сили відводиться в економічній науці. Протягом років сформувалися різні теоретичні й методологічні підходи щодо дослідження мобільності робочої сили, в основі яких лежить вивчення різних видів трудових переміщень.

В економічній теорії поняття «мобільність» застосовується відносно усіх ресурсів і означає їх здатність до переміщення, можливість змінювати місце прикладання праці, процес переносу об’єкта в просторі [5].

Родоначальником теорії мобільності робочої сили, як і економічної науки загалом, прийнято вважати Адама Сміта. Він виділив два основних положення, які визначають суть і напрями трудової мобільності – це суспільний поділ праці й економічне узагальнення індивідів [17, с. 56]. А. Сміт підняв поділ праці до рівня основної категорії в епоху мануфактурного виробництва, на етапі економічного розвитку суспільства, коли відбувається активізація ролі застосування машин і механізмів, які впливають на характер трудової діяльності. З одного боку, покращуються умови праці, що веде до зростання продуктивності, з іншого – розвиток мануфактур стає причиною структурних зрушень в організації виробництва, у результаті чого виникає загроза зникнення цілих сфер господарської діяльності та галузей, які існували й розвивалися протягом багатьох століть. Виникає необхідність пошуку місця докладання праці працівниками, які були зайняті у сферах, що скорочуються. Таким чином, суспільний поділ праці стає однією з передумов виникнення трудової мобільності.

Другою передумовою виникнення мобільності робочої сили, за А. Смітом, є економічне відокремлення індивіда, розглянуте ним у рамках концепції «економічної людини» [17, с. 71]. А. Сміт досліджує основні мотиви й стимули господарської діяльності людини. Домінуючим мотивом є корисливий інтерес, який може бути задоволений тільки через надання послуг іншим людям, пропонуючи їм свою працю і продукти праці.

Кожному суб'єктові ринкових відносин, що діє під впливом егоїстичної мотивації, протистоїть діяльність такого ж суб'єкта, з точно такою ж системою мотивації. У цьому варіанті теорії розумного егоїзму А. Сміта кожний учасник ринкового механізму повинен враховувати інтерес інших; це стосується й ринку праці, який являє собою саморегулюючу систему. А. Сміт показав, що зростанню попиту на робочу силу протистоїть пропозиція праці [17, с. 105]. Невідповідність між попитом та пропозицією на ринку праці вирішується за допомогою встановлення ціни праці, яку можна вважати підсумковим результатом мобільності робочої сили. Таким

чином, А. Сміт визначив два аспекти мобільності робочої сили: виробничий і соціально-психологічний, які були покладені в основу двох напрямів дослідження проблеми трудової мобільності.

Виробничий аспект трудової мобільності покладений в основу досліджень марксистської школи. К. Маркс поглиблено досліджував характер зміни матеріально-технічної бази великої промисловості, постійну мінливість факторів виробництва та їх вплив на зміст праці, а отже – на робочу силу [12]. К. Маркс використовував поняття «мобільність» і особливо широко – «рухливість» для характеристики станів засобів виробництва, робочої сили та процесу їх взаємного руху [12, с. 70, 156, 465, 514–515]. У самій рухливості робочої сили на перше місце він ставив переміщення, викликані зміною праці. Саме ці трудові переміщення істотно впливають на становлення працівника [12, с. 498–499].

Марксистська школа в економічній науці розглядає мобільність робочої сили як результат дії закону зміни праці, що виступає наслідком зрушень у матеріально-технічній базі виробництва, виражаючи причинно-наслідкові зв'язки між змінами в засобах праці й технологіях, з одного боку, і в змісті праці – з іншого. Трудова мобільність у трактуванні марксистської школи являє собою систему економічних відносин, що зазначають дії загальних і специфічних законів, які викликають рух робочої сили.

Один із засновників неокласичного напрямку економічної науки А. Маршалл, вважав, що у той час, коли на товарному ринку переваги при укладанні угоди можуть бути рівномірно розподілені між обома сторонами, на ринку робочої сили переваги зазвичай на боці її покупців, а не продавців [13]. Тому найбільш конкурентоспроможні на ринку праці особи, які належать до вищих категорій працівників, оскільки вони матеріально достатньо забезпечені та володіють багатьма позитивними якостями робочої сили.

У сучасній економічній літературі мобільність робочої сили розглядається у двох аспектах. У першому випадку, її ототожнюють із

динамікою числа звільнень і прийомів нових працівників (плинність кадрів), у другому випадку мобільність робочої сили пов'язана із прийняттям рішень індивідом про зміну місця роботи або шляхом інвестицій у людський капітал, або шляхом пошуку нової роботи [8, с. 105; 1, с. 100].

У роботах з економіки праці при дослідженні трудових переміщень часто зустрічаються такі поняття, як мобільність робочої сили і трудова мобільність. У більшості випадків автори, які досліджують ці питання, використовують їх як синоніми, тому що в обох варіантах мова йде про рух робочої сили.

Уперше в російській (на той час радянській) літературі механізм процесів трудових переміщень було розкрито у роботах, виконаних під керівництвом Т.І. Заславської на початку 1970-х рр. [6]. Ці процеси розглядаються стосовно одиничного акту трудових переміщень і загалом. Елементами одиничного переміщення є працівник, який займає певне місце у процесі виконуваної праці, та місце, яке він може зайняти. На суспільному рівні цими елементами є робоча сила, система робочих місць та розподіл працівників за ними.

Подальшу методологічну і термінологічну розробку розвитку процесів трудового переміщення виконали у своїй спільній праці Т.І. Заславська і Л.Л. Рибаківський [6]. Відповідно до одного з підходів, мобільність робочої сили визначається, як готовність і можливість населення змінювати соціальний статус, професійну приналежність і місце проживання. Таке трактування дозволяє стверджувати, що мобільність робочої сили спричиняється факторами економічного і соціального характеру.

М.В. Курман визначає міграцію як будь-яку форму соціального руху. Він розглядає плинність кадрів як один з видів міграції [11]. На його думку, слово „мобільність” визначає, скоріше, потенційну спроможність чи готовність індивіда до дії, ніж саму дію. Під рухливістю М.В. Курман розуміє здатність людини до зміни свого суспільного статусу.

Б.Д. Бреев ще у другій половині 1960-х рр. розглядав міграцію у трьох різних аспектах – як територіальні, галузеві і професіональні переміщення [1]. Цей підхід був обумовлений тим, що автори підмінили термін мобільність терміном міграція (лат. *migratio* – переселення).

Слід зауважити, що в усіх вищенаведених визначеннях міграція об'єднує як територіальний, так і соціальний рух. У цьому випадку відбувається змішування різних явищ: переміщення людини по території і переміщення людини по різних соціальних групах, галузях, професіях тощо.

На думку А.Е. Котляра, на ринку праці існує сукупність попиту і пропозиції робочої сили, яка за рахунок взаємодії двох цих складових забезпечує розміщення відносно робочих місць економічно активного населення по сферах господарської діяльності. Цим самим одні задовольняють потребу у праці, інші – у заробітній платі [10, с. 33].

М.Г. Колосніцина розглядає мобільність робочої сили з позиції зміни роботи як у рамках однієї територіальної одиниці, так і з врахуванням переїзду індивіда з метою одержати більш привабливу роботу. У даному контексті рух робочої сили може супроводжуватися як зміною соціально-професійного становища працюючого, так і місця проживання. Дане поняття розкриває зміст соціальної динаміки, що супроводжується зміною професійних ролей і статусів. Її точка зору полягає в тому, що «процес переміщення робочої сили на нові робочі місця» ототожнюється із трудовою мобільністю [8, с. 383].

Рухливість населення і робочої сили розглядається у роботах В.В. Онікієнка. Він акцентує увагу на дії „загального закону суспільного виробництва”, тобто закону зміни праці [14, с. 12–13].

Соціологічний аспект мобільності робочої сили розглядає Р. Штольберг [19, с. 173–174]. На його думку мобільність робочої сили пов'язана з такими проблемами, як територіальне переміщення робочої сили, обмін робочою силою між містом і селом, зміна підприємства чи перехід від навчання до роботи, зміна трудової групи на підприємстві, зміна професії. У

своїй роботі він розглядає один із аспектів мобільності робочої сили – плинність. У його розумінні плинність – це сукупність форм зміни робочого місця, яка розглядається з позиції суспільства в цілому як форма соціальної мобільності.

З цього можна зробити висновок, що трудова мобільність обумовлюється суто економічними причинами й передбачає процес переміщення робочої сили з конкретною метою працевлаштування на певний строк. Тобто трудова мобільність є більш вузькою, тоді як мобільність робочої сили розглядається з більш широким трактуванням.

У перехідний період різко зросла кількість досліджень мотивації і наслідків міграційних процесів. У роботах Ж.А. Зайончковської і Г.С. Вітківської аналізується трудовий потенціал вимушених мігрантів [5, 3]. Вплив роздержавлення економіки на мобільність економічно активного населення розглядав М.М. Критський [20], а І.А. Злоказов – роль міграцій у формуванні єдиного ринку праці в СНД [7]. Сьогоднішні підходи до питання регулювання експорту й імпорту робочої сили наводяться в публікації І.В. Халевинського [18]. Основні напрями, форми і методи державного керування міграційними процесами в сучасних умовах розглянули Т.М. Регент та Ю.А. Архипов [15].

У наукових публікаціях вітчизняних дослідників останнім часом при розгляді проблем мобільності робочої сили акцентується на причинах, наслідках, стратегіях внутрішньої і зовнішньої міграції в Україні, аналізується методологія і практика регулювання цих процесів, досліджується вплив мобільності на трудовий потенціал держави.

Г.В. Завіновська розкриває принципи раціонального використання персоналу, аналізує умови розвитку персоналу, а також займається питаннями планування трудової кар'єри. На її думку, внутрішньоорганізаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в одній організації і поділяється на горизонтальну та вертикальну [4, с. 90–93].

Розвиток міжнародної міграції робочої сили вивчають Г.В. Косовська і О.В. Крушельницька [9, с. 48–57]. Вони розглядають характер, напрями та інтенсивність міграції, які визначаються зміною структур економіки і продуктивних сил, соціальною і трудовою мобільністю населення, у розрізі сучасного стану міжнародної міграції робочої сили.

Аналізуючи вплив на трудові переміщення різних соціально-економічних факторів та різноманітність об'єктів дослідження, треба мати уявлення про види і форми мобільності робочої сили.

З погляду походження та наслідків виокремлюють такі основні види мобільності робочої сили:

- *демографічна мобільність*, яка пов'язана з природним рухом населення і визначає зміни чисельності та статеві-вікового складу економічно активного населення;
- *соціальна мобільність* охоплює такі форми руху (переміщення) населення, які впливають на зміни соціальної структури суспільства і підпорядковуються її закономірностям;
- *економічна мобільність* охоплює усі форми руху робочої сили, при якому змінюється галузева, професійна чи регіональна структура зайнятості населення.

При цьому можна виділити такі форми:

- *галузева мобільність* являє собою рух робочої сили, внаслідок якого відбувається її перерозподіл за галузями та видами економічної діяльності;
- *професійна мобільність* визначається в зміні диференціацій професій різного ступеня кваліфікації, – це можуть бути міжпрофесійні, міжпосадові, або переміщення з однієї категорії персоналу в іншу, внутрішньо-професійні або кваліфікаційні переміщення;
- *територіальна мобільність* – це географічне переміщення робочої сили, не тільки на нове місце роботи, але й на нове

місце проживання, викликане змінами в розвитку й розміщенні виробництва, умовах існування робочої сили. В економічній літературі в рамках економіки праці територіальна мобільність ототожнюється з трудовою міграцією.

За критеріями зміни виду зайнятості вирізняють мобільність вертикальну, що пов'язана з підвищенням або пониженням професійного статусу. Перехід до більш високого становище називається висхідною мобільністю й характеризує високу конкурентоспроможність і професійну адаптацію працівника. Спадна мобільність відбиває зворотні процеси, які супроводжуються втратою професійного статусу працівника, призводять до зниження мотивації у професійній творчості.

В основі горизонтального типу мобільності лежить територіальний критерій, а також частково і професійний; коли відбувається зміна робочого місця, виду зайнятості, професії, без зміни приналежності до соціальної групи й професійного статусу працівника. Переміщення працівників може здійснюватися як усередині країни (в межах регіону або між регіонами), так і за кордон.

Мобільність робочої сили горизонтального типу може бути класифікована за критерієм часового цензу. Зокрема, розрізняють види мобільності: постійну (безповоротну), тимчасову, сезонну, періодичну, маятникову. Безповоротною вважається мобільність, коли працівник назавжди міняє місце роботи, а також місце проживання.

Види та форми мобільності робочої сили в узагальненому вигляді зображені на рис.1.

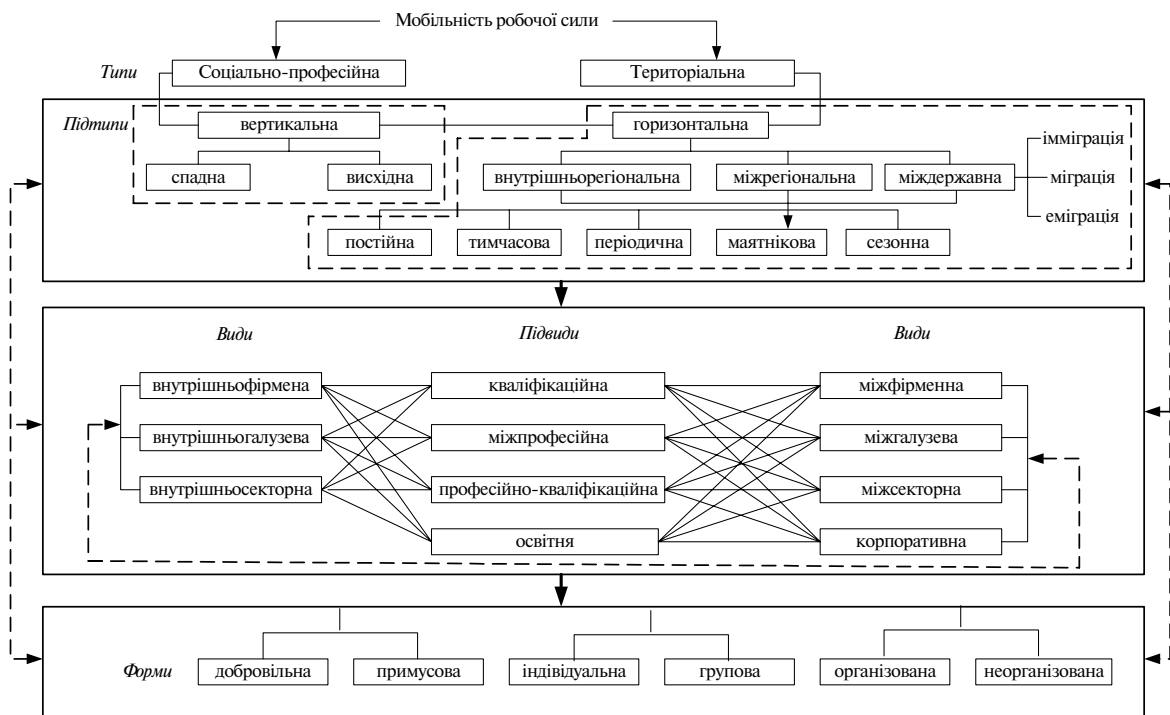


Рис. 1. Класифікація мобільності робочої сили*

Зміна кон'юнктури ринку, вдосконалення процесу виробництва й організації праці за рахунок інноваційних процесів приводить до розвитку корпоративної мобільності. Корпоративна мобільність здійснюється в рамках холдингів, конгломератів і характеризується мобільністю керівного апарату.

У процесі мобільності робочої сили між підприємствами та організаціями обмін кадрами відбувається між усіма галузями економіки у двох формах:

- міжгалузева мобільність, при якій відбувається зміна галузевої приналежності місця роботи;
- внутрішньогалузева мобільність – характеризується зміною підприємства усередині галузі.

Міжсекторна мобільність – це можливість і готовність працівників переміщатися з одного сектора економіки в інший. Існують такі (прямі й зворотні) напрями міжсекторної мобільності, як: з первинного сектора (сільське господарство, сировинні галузі промисловості) у вторинний

* Змінено і доопрацьовано (А.И. Масаева Тенденции и особенности мобильности рабочей силы в регионе : Дис... канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: РГБ, 2005.)

(обробна промисловість), з первинного в третинний (послуги). Внутрішньосекторна мобільність обумовлена рухом робочої сили в рамках одного сектора економіки.

Кваліфікаційна мобільність – переміщення працівників між кваліфікаційними групами, що припускає такі зміни: зміна тарифних розрядів, оволодіння новими методами роботи й удосконалення існуючих. Кваліфікаційна мобільність сприяє підвищенню кваліфікації і відображає зростання професійної спрямованості працівника, що позитивно відбивається як на самому працівнику, так і на діяльності підприємства загалом [16, с. 27].

Під міжпрофесійною мобільністю фахівці у сфері праці розуміють зміну працівником професійної орієнтації, що припускає перенавчання, освоєння нової професії, одержання додаткової освіти, суміщення декількох професій і спеціальностей. Зміна професійних пріоритетів робочої сили зазвичай інтенсивніша серед працівників, зайнятих на низькопрестижних і некваліфікованих посадах.

Мобільність щодо професійних і кваліфікаційних груп може відбуватися шляхом навчання як з відривом, так і без відриву від виробництва.

Аналіз причин потребує виділення добровільної й вимушеної мобільності залежно від співвідношення зовнішнього тиску й внутрішніх спонукань самого працівника: коли працівник сам приймає рішення щодо зміни робочого місця, виду зайнятості, мова йде про добровільну мобільність, коли зміна здійснюється незалежно від його бажання – вимушену.

Мобільність – це суспільне явище, пов'язане також з кількісною складовою, тому необхідно враховувати такі форми, як індивідуальні й групові. Індивідуальна форма мобільності властива одному працівникові. Групова мобільність на мікрорівні властива окремим трудовим колективам на макрорівні.

Висновки

Узагальнюючи, слід ще раз наголосити на вузькому й широкому трактуванні категорії „мобільність робочої сили”. У вузькому розумінні мобільність робочої сили, трудова мобільність розглядається в рамках економічної доцільності зміни місця роботи індивідом. У такому випадку трудова мобільність включає тільки зміну робочого місця, при цьому зміни місця проживання може не відбуватися.

Якщо розглядати мобільність робочої сили в рамках широкого підходу, то вона включає в себе всі динамічні процеси трудових переміщень, які супроводжуються соціально-економічними змінами в трудовій діяльності працівника: навчання професії, адаптацію, зміну робочого місця (плинність, ієрархічний рух кадрів, міграцію), підвищення кваліфікації, освоєння суміжних професій.

1. *Бреев Б.Д.* Подвижность населения и трудовые ресурсы. – М., 1977. – 187 с.
2. *Вениге Ю., Иожа Е., Дьетваи Л.* Структура и мобильность рабочей силы : [Пер. с венг.]. – М.: «Экономика», 1978. – 197 с.
3. *Витковская Г. С.* Вынужденная миграция: проблемы и перспективы. – М, 1993. – 174 с.
4. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
5. *Зайончковская Ж.А.* Миграционные тенденции в СНГ: итоги десятилетия // Миграция в СНГ и Балтии: через различия проблем к общему информационному пространству. Материалы конференции / г Витковская, Ж. Зайончковская. Изд-во Товарищество «Адаманть». – М., 2001. – с. 173–186.
6. *Заславская Т.И., Рыбаковский Л.Л.* Процессы миграции и их регулирование в социалистическом обществе // Социологические исследования. – 1978. – № 1. – С. 5–31.
7. *Злоказов И.А.* Регионы России: Демографическая ситуация и опыт социально-демографической политики // Рос. демограф. журнал. – 2001. – № 1. – С. 54–59.
8. *Колосницьна М.Г.* Економіка труда : Учеб. пособ. для студентов бакалаврата экон. вузов. – М.: Академдрук, 2003. – 345 с.
9. *Косовська Г.В., Крушельницька О.В.* Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

10. *Котляр А.Э.* О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33–41.
11. *Курман М.В.* Движение рабочих кадров промышленного предприятия. – М., 1971. – 152 с.
12. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е издание. – Т.4. – ч. II. – 645 с.
13. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. – Т.1. – М.: Издат. группа Прогресс, 1993. – 414 с.
14. *Оникиенко В.В.* Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов. – К.: Наук. думка, 1978. – 185 с.
15. *Регент Т.М., Архипов Ю.А.* Система иммиграционного контроля // Миграция населения. – Вып. 4. – М., 2001. – 160 с.
16. *Сабирьянова К.* Перераспределение человеческого капитала: исследование профессиональной мобильности в России в период трансформации // Трансформация: Экон. бюл. о странах с переходной экономикой. – Ноябрь. 2000 – янв. 2001. – №6. – С. 26–28.
17. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1997. – 222 с.
18. *Халевинский И.* Трудовая миграция: игра по правилам // Человек и труд. – 1993. – № 9. – С. 18–22.
19. *Штольберг Р.* Социология труда / Под общ. ред. А.В. Ермаковой. – М.: Прогресс, 1982. – 248 с.
20. *Критский М.М.* Человеческий капитал: понятие, методология, субстанция. Экономика образования. Международный научный журнал. – №2. – 2000. – С. 21–25.